

Thales Services

Comité d'entreprise

Réunion ordinaire du 29 janvier 2019

Pour la Direction

Karine JONET
Clara PEYTAUD

Présidente du Comité par délégation

2E COLLEGE – NON CADRES

TITULAIRES		SUPPLEANTS	
Thierry MOLINARI	CFDT	Anne-Marie DORE	CFDT
Marie-Lauria CANCELLIER	CFDT	Sylvie BESSIERE	CFE-CGC

3E COLLEGE – CADRES

TITULAIRES		SUPPLEANTS	
Philippe CHRETIEN	CFDT	Valérie MIALHE	CFDT
Nathalie DURPOIX	CFDT		
Pascal BOSSON	CFDT	Zahoua HAMADACHE	CFDT
Marie-Agnès GEOFFROY	CFDT	Nicolas LE PLOMB	CFDT
Anthony PERROCHEAU	CFDT	Delphine PONTISSO	CFDT
Carmen DEFLY	CFDT	Amadou AW	CFDT
Robert BECART	CFDT	Frédérique FRANOUX	CFDT
Françoise CAPECCI	CFDT	Arnaud BONNET	CFDT
Michel LAURENS	CFDT	Philippe LAMARRE	CFDT
Fabrice ROBILLARD	CFDT	Christophe HERVE	CFDT
Sergio BUSSO	CFDT	Eric EQUOY	CFDT
Alain DEVILLECHABROLLE	CFE-CGC	Samuel BRUNEL	CFE-CGC
Christine DEBARGE	CFE-CGC	Latifa HARRAS	CFE-CGC
Christian MADEC	CFE-CGC	Eric PARIS	CFE-CGC
Carole ZAMBON	CFE-CGC	Nadia HAMADOUCHE	CFE-CGC
Stéphane CHRZANOWSKI	CFE-CGC	Stéphane RICHETTO	CFE-CGC
Isabelle LE BAIL	CFE-CGC	Anne SILVE	CFE-CGC
Olivier BOURDEAU	CFE-CGC	Philippe NICODEMO	CGT
Hervé ROUSSEL	CGT	Françoise MACE	CGT
Sylvie ROGE	CGT	Mickaël MARCINKOWSKI	CGT
Stéphane MERIODEAU	CGT	Houda BEN ZAIED	CGT
Claudine PERALDO	CFTC	Christian BACONNIER	CFTC

REPRESENTANTS SYNDICAUX

Lionel GEZE	CFDT	Patrick ISAMBERT	CFE-CGC
Patrick ABENZA	CGT		

ORDRE DU JOUR

(Les numéros à droite renvoient aux pages auxquelles les questions sont traitées)

1	Approbation des procès-verbaux.....	3
1.1	CE extraordinaire du 25 septembre 2018.....	3
1.2	CE ordinaire du 25 septembre 2018.....	3
2	Effectifs.....	3
2.1	Entrées sorties décembre 2018.....	3
2.2	Passages CDD => CDI.....	3
2.3	Renouvellement des périodes d'essai.....	3
2.4	Sous-traitance (ratio entre nb de prestataires et taille des sites).....	4
2.5	Licenciements et ruptures conventionnelles notifiés : H/F, position, âge, ancienneté, motif, services (sortie des inscrits).....	4
2.6	Recrutement.....	4
	Situation économique générale.....	5
3.1	CA/PC/IFO à fin décembre 2018.....	5
3.2	RAO et faits marquants.....	5
3.3	Stand-by détaillé – Stand-by de longue durée.....	5
3.4	Point de situation sur l'affaire Lewis.....	6
4	Rapport annuel 2018 de l'Assistante Sociale.....	6
5	Politique sociale.....	8
5.1	Information en vue de consultation ultérieure sur la répartition des salariés selon la classification de la métallurgie pour le calcul de l'indicateur relatif à l'écart de rémunération femmes-hommes (décret 2019-15 du 8 janvier 2019).....	8
5.2	Compte-rendu de commission (CEF).....	9
5.3	EAA : Nouvelle approche « Coopérer pour réussir ».....	10
5.4	Mise en place de l'outil SAP Concur.....	11
5.5	Distribution des primes Macron à Thales Services.....	11
5.6	Application de la note de cadrage Groupe sur la politique salariale 2019 et notamment :.....	11
	• La régularisation des salaires de base au salaire minimum hiérarchique +3%.....	11
	• Le plan de ralliement sur 2 ans aux taux cibles de la rémunération variable du Groupe.....	11
6	Information sur l'adaptation de l'organisation de la région Est.....	12
7	Déménagements et extensions en projet.....	13
7.1	Projet de transfert de plusieurs équipes de Palaiseau et Élanecourt vers Vélizy-le-Bois.....	13
	• Point de situation.....	13
7.2	Information complémentaire et consultation sur le projet de déménagement de l'agence de Nantes (locaux provisoires).....	13
8	Temps de travail.....	14
8.1	Affaires tendues.....	14
8.2	Paiement des heures supplémentaires mensuelles et annuelles.....	14
8.3	Temps de travail hebdomadaire moyen par entité et modalité.....	14
	• Temps de travail suite aux demandes de dérogation.....	14
8.4	Consultation sur les dérogations horaires présentées.....	15
9	Activités Sociales et Culturelles.....	15
9.1	Information et consultation sur les projets de budgets prévisionnels ASC et AEP pour 2019....	15
9.2	Information sur les fonds d'action logement.....	15
9.3	Cambriolage du CE.....	16
10	Questions diverses.....	16
10.1	Défiscalisation des heures supplémentaires.....	16
10.2	RTT 2019 pour les salariés à temps partiel.....	16
10.3	Jtime V5.....	16
10.4	Prime exceptionnelle.....	17

Quelques précisions pour comprendre le compte-rendu :

- Les informations données par la Direction ainsi que ses réponses aux questions et remarques sont en caractères normaux.
- *Les questions et remarques des Elus sont en caractères italiques*
- ***Les déclarations d'une Organisation Syndicale ou du Comité dans son ensemble sont en caractères gras et italiques.***
- Le compte-rendu est rédigé par le Secrétaire du Comité ou son remplaçant ; ce ne sont pas les minutes de la réunion (mot à mot) mais une rédaction essayant de favoriser une compréhension claire des débats. Le compte-rendu est amendé par les Elus puis approuvé lors d'une réunion suivante en prenant en compte les remarques de la Direction.

La séance est ouverte à 9 heures 03.

1 APPROBATION DES PROCES-VERBAUX

1.1 CE EXTRAORDINAIRE DU 25 SEPTEMBRE 2018

Le procès-verbal de la réunion extraordinaire du 25 septembre 2018 est approuvé à l'unanimité (24 votants).

1.2 CE ORDINAIRE DU 25 SEPTEMBRE 2018

Le procès-verbal de la réunion ordinaire du 25 septembre 2018 est approuvé à l'unanimité (24 votants).

2 EFFECTIFS

2.1 Entrées sorties décembre 2018

Les chiffres ont été transmis sous le nouveau format d'usage. Le document rassemble un ensemble d'informations relatives aux effectifs cumulés de l'année 2018 et aux effectifs du mois de décembre 2018.

Malgré les différents mouvements collectifs, qui ont eu lieu au cours de l'année 2018 – Alpha 2, les SOC et ThereSIS –, les effectifs ont observé une dynamique de croissance.

En 2018, les effectifs sont passés de 3.680 à 3.600 salariés. Si l'on omet les mouvements collectifs, la tendance était effectivement haussière.

Par ailleurs, on tend à penser que les mutations sont beaucoup plus nombreuses pour sortir des effectifs de Thales Services que pour les rejoindre. Or, bien que 246 mutations aient été comptabilisées vers la sortie dans le Groupe, 111 mutations ont tout de même eu lieu à l'avantage de l'entreprise.

En effet, la mobilité Groupe a un rôle à jouer. Certains collaborateurs quittent les effectifs de Thales Services pour rejoindre d'autres unités du Groupe, mais d'autres rejoignent Thales Services en provenance des autres entités Thales.

2.2 Passages CDD => CDI

Le mois de décembre 2018 a donné lieu à un passage en CDI. L'objectif consiste-t-il à renforcer le service des relations sociales ?

Il ne s'agit pas d'une dynamique de renforcement. Suite à un congé maternité, une collaboratrice a mis fin à son CDI. Par conséquent, le CDD a été pérennisé en vue de pallier un départ.

2.3 Renouvellement des périodes d'essai

Au total, 7 périodes d'essai ont été renouvelées au titre du mois de décembre 2018, dont une était à l'initiative du salarié et 6 étaient à l'initiative de l'employeur. Ces mesures ont été prises au sein d'un même secteur géographique, d'une part pour des raisons individuelles, d'autre part à cause d'un manque de mise en situation lié à la période de fin d'année.

Renouveler une période d'essai sur la base d'un manque de mise en situation ne semble pas justifié. Il revient à l'employeur de faire en sorte que les salariés nouvellement embauchés se trouvent dans des situations opérationnelles.

Au titre du mois de décembre 2018, les ruptures de période d'essai étaient au nombre de 4, dont 2 à l'initiative de l'employeur et 2 à l'initiative du salarié. Généralement, les collaborateurs confient qu'ils ont fait l'objet d'une proposition plus alléchante ailleurs.

Bien que 7 renouvellements de période d'essai apparaissent importants, l'année 2018 a donné lieu à 655 embauches, soit une cinquantaine chaque mois. Finalement, seuls 10% des nouveaux embauchés voient leur période d'essai renouvelée. L'inquiétude du CE réside avant tout dans le fait que cette tendance est localisée.

En l'occurrence, le site d'Aix-en-Provence a procédé à 5 renouvellements de période d'essai. Il est inacceptable de ne pas être parvenu à mettre 5 salariés en situation.

Les situations individuelles et le contexte des projets doivent être pris en considération dans ce cadre. Ce simple chiffre, aussi élevé soit-il, ne révèle pas l'existence d'une problématique particulière. L'entreprise n'a pas vocation à recruter des collaborateurs pour ne pas les faire travailler. De plus, l'employeur est en droit de renouveler la période d'essai dès lors qu'il n'a pas eu l'occasion d'évaluer le collaborateur.

Cette tendance révèle la politique de l'entreprise, qui a vocation à embaucher des salariés sur profil et non sur projet. Ce n'est pas nécessairement la meilleure stratégie, d'autant plus quand il s'agit de laisser les salariés dans l'expectative.

Il est difficile de savoir s'il s'agit d'un épiphénomène ou non. La tendance deviendra inquiétante si elle se poursuit dans les mois à venir. L'évolution du tableau sera attentivement suivie.

L'entreprise embauche des salariés dans une optique de favoriser le business. Ce n'est pas nécessairement négatif, mais, si cela ne fonctionne pas, les salariés en pâtissent. C'est pourquoi il ne s'agit pas d'un motif valable, pour renouveler une période d'essai. En somme, l'entreprise fait payer aux salariés sa politique d'investissement en ressources humaines, au sein d'un bassin d'emploi actif.

Le Responsable des Ressources Humaines concerné par la situation qui préoccupe les membres du CE sera interrogé en ce sens. Il s'agira d'analyser les motifs de renouvellement de période d'essai au regard du contexte.

Il arrive que les salariés nouvellement embauchés se sentent lésés par leur manager, dès lors qu'ils ne sont pas affectés à une mission précise. Au moment du recrutement, les salariés font l'objet de nombreuses promesses, qui ne sont pas tenues par la suite. Faute de missions, la période d'essai doit être l'occasion pour les salariés de se familiariser avec la culture de l'entreprise et de s'occuper.

Pas de commentaire.

2.4 Sous-traitance (ratio entre nb de prestataires et taille des sites)

Hélène LARCHE-GALLOIS présente ce point.

Au titre de la prestation intellectuelle, l'année 2018 s'est terminée avec 136 prestataires, contre 145 au mois de novembre 2018. Cette baisse est liée à des variations chez OIC. Au total, l'année 2018 a donné lieu à 137 ETP en prestation intellectuelle active, contre 152 ETP au titre de l'année 2017. En contrepartie, une évolution des conditions forfaitaires a eu lieu.

L'évolution de la prestation intellectuelle au sein des différentes entités ne génère pas de commentaire particulier, si ce n'est qu'OIC a perdu 6 ETP et que le site d'Elancourt a vu ses sous-traitants diminuer de 7 ETP.

Au cours de la dernière réunion DP à Grenoble, la prestation intellectuelle équivalait à 11 ETP, alors même que le tableau projeté en séance indique 7 ETP. Pourquoi existe-t-il de telles différences ?

Le tableau projeté au cours de la présente séance s'appuie sur le calcul réalisé au dernier jour du mois de décembre 2018. Parfois, le suivi local comprend la prestation intellectuelle qui est prête à être engagée.

2.5 Licenciements et ruptures conventionnelles notifiés : H/F, position, âge, ancienneté, motif, services (sortie des inscrits)

Le mois de décembre 2018 a donné lieu à 3 ruptures conventionnelles et aucun licenciement.

2.6 Recrutement

Hélène LARCHE-GALLOIS présente ce point.

Au titre de l'année 2018, 668 recrutements ont été réalisés, contre 600 en 2017 et contre un objectif à hauteur de 647 recrutements, hors contrats de professionnalisation et apprentis. Le mois de décembre 2018 a donné lieu à 33 recrutements.

Au regard du taux de recrutement par entité, l'attractivité a suivi une tendance positive entre 2017 et 2018, en passant de 75% à 77%.

En 2018, l'entreprise a émis 1.029 propositions de recrutement et a ainsi obtenu un taux de succès à hauteur de 71%, contre 66% en 2017.

Le ratio de femmes recrutées au titre de l'année 2018 équivalait à 20,6%, poursuivant une dynamique relativement stable. Au total, 112 femmes ont été embauchées en CDI, soit 17,4% des recrutements totaux.

Au regard des chiffres, il semble que les tendances de recrutement sont parfois mal évaluées en amont. A titre d'exemple, le site de Castres a fait l'objet de nombreux départs, qui n'ont pas été anticipés.

Le plan de recrutement a vocation à anticiper les départs et à prévoir le volume de sorties. Les sites de Castres et Valence appartiennent à OIC, qui adopte une dynamique particulière à ce titre. L'évolution du recrutement s'apprécie en fonction des affaires et des projets desquels se chargent les équipes.

L'année 2018 a permis d'accueillir 139 stagiaires, dont 36 femmes. L'année 2019 sera l'occasion de poursuivre la volonté de recruter davantage de femmes. Ce projet fait partie intégrante du plan de recrutement.

Le nombre de stagiaires inclut-il les stagiaires de 3^e ?

Sont considérés comme stagiaires tous ceux qui font l'objet d'une convention de stage.

SITUATION ECONOMIQUE GENERALE

3.1 CA/PC/IFO à fin décembre 2018

3.2 RAO et faits marquants

Hélène LARCHE-GALLOIS présente ces points.

La revue des comptes n'a pas pu être réalisée en décembre 2018. Par conséquent, les chiffres ne pourront pas être partagés. Toutefois, une idée de la tendance peut être présentée en séance.

Certaines instances DP ont eu connaissance des chiffres de fin décembre 2018.

Au sein de la région Paris & Ouest, une commande importante a été prise. Il s'agit d'une commande en infogérance SFIL. Par ailleurs, l'affaire Primavera à Brest a été remportée il y a peu.

Au sein de la région Transverse, le projet Rafale a été gagné pour un bénéfice à terme de 8,4 millions d'euros. De plus, plusieurs centres de service ont été renouvelés pour 2019.

Au sein de la région Est, la commande PAF a été remportée. Plusieurs centres de services ont été remportés également. Enfin, l'affaire Amadeus DCH a été gagnée et notifiée sur le mois de décembre 2018.

Au sein de la région Sud-Ouest, la commande Galileo Secmon entre en première ligne, à hauteur de 31 millions d'euros.

Parmi les offres perdues par l'entreprise, l'infogérance Valéo n'a pas été remportée, pour des raisons de prix et de solution technique cloud.

La région Paris & Ouest présentait un résultat en retrait de son budget.

A l'instar de la région Transverse, la région Sud-Ouest présentait des résultats très supérieurs à son budget.

La région Est présentait un très léger retrait.

Au global, les résultats de Thales Services étaient au-dessus du budget, en 2018.

La région Est a perdu plusieurs dossiers au titre de l'année 2018. Dans le cadre de l'affaire avec Naval Group, la partie Freda V1 a été reprise en interne. Il s'agira de revoir le périmètre global du projet. La région Est est en charge de plusieurs dossiers move to cloud. Enfin, la situation avec MGI s'est améliorée.

La région Sud-Ouest a réussi son tir CSO le 19 décembre 2018. L'affaire ECMF a été remportée. L'objectif consistera à réaliser une étude de délocalisation d'un datacenter depuis la Grande-Bretagne vers l'Italie.

La région Paris & Ouest a renouvelé l'affaire SFIL. De plus, 10 SOC's ont été notifiés à TGSF. L'affaire Comutitres a donné lieu à une évolution de l'expression des besoins clients.

Au sein de la région Transverse, aucune évolution notable n'est à spécifier, si ce n'est un renouvellement total des CDS.

3.3 Stand-by détaillé – Stand-by de longue durée

Les prévisions à fin décembre 2018 en terme de stand-by prévoyaient un total de 91 ETP, mais, en cette fin d'année, seuls 62 ETP étaient imputés.

Au cumul, le stand-by correspondait à 99 ETP, contre 109 ETP en 2017 et contre 134 ETP au budget prévisionnel. Le ratio équivalait à 2,8%, traduisant ainsi une situation stable et plutôt favorable.

Les planches détaillent le stand-by par région, par entité et par site. A noter que la majorité des entités présentait un taux de stand-by inférieur aux prévisions au mois de décembre 2018. Cependant, il peut être avantageux de disposer d'un vivier, en cas de gain d'une affaire importante.

Au total, 202 collaborateurs ont été concernés par des situations de stand-by, contre 253 collaborateurs en décembre 2017. Toutes les régions présentent un retrait par rapport à leur budget initial, hormis OIC et le Sud-Ouest, qui présentent un volume similaire à celui de l'année précédente.

Le stand-by de longue durée est considéré comme tel au-delà de 6 mois. Au titre du mois de décembre 2018, 42 collaborateurs étaient concernés, contre 44 collaborateurs au mois de novembre 2018. L'entreprise est parvenue à résoudre 6 situations et 4 nouvelles situations ont été comptabilisées.

Il serait opportun de connaître la manière dont l'entreprise résout ces situations de stand-by. Les salariés sont-ils affectés à de nouvelles missions au sein de l'entreprise ou quittent-ils les effectifs ?

Parmi les 6 collaborateurs concernés, 2 collaborateurs ont quitté l'entreprise. Les autres ont été imputés sur une nouvelle affaire.

Le stand-by de longue durée fait l'objet de plans d'action au sein de chaque région. Cela permet de suivre l'ensemble des situations et de proposer d'éventuelles solutions de reclassement.

3.4 Point de situation sur l'affaire Lewis

Hélène LARCHE-GALLOIS présente ce point.

L'affaire Lewis a été obtenue via TDMS, qui a vendu le projet sur la base de sa propre estimation et a consulté Thales Services pour le développer.

L'objectif initial consistait à terminer le projet à la fin du mois de mars 2018. Puis, 6 releases successives seront développées jusqu'à la fin du mois d'octobre 2019. La livraison du projet a accusé un retard de 2 mois, ne permettant pas de livrer avant le mois de mai 2018. L'affaire a généré quelques problématiques techniques, qui ont été traitées avec TDMS en interne.

Le développement a eu lieu en multisites. Suite à quelques problématiques de chiffrage initiales, une discussion a été initiée avec TDMS, qui a décidé de mettre en place une Tiger Team, pour analyser attentivement les écarts. Le bilan de la Tiger Team sera disponible à compter de la fin du mois de février 2019.

4 RAPPORT ANNUEL 2018 DE L'ASSISTANTE SOCIALE

Anne-Lise FAGUET présente ce point.

Pour la première fois, le rapport annuel de l'assistante sociale sera présenté au cours de la présente séance, conformément aux recommandations de l'accord Groupe relatif à la qualité de vie au travail (QVT).

Le service social est un espace de confidentialité, qui a vocation à conseiller et accompagner les collaborateurs, au travers d'une écoute bienveillante. Il s'agit avant tout d'un lieu relais, qui aide à la prise de parole au sein de l'entreprise, mais également auprès des administrations ou des institutions.

Il s'agit également d'un lieu de ressource, qui travaille en réseau avec plusieurs partenaires. Le service social évolue dans un cadre structuré, qui favorise les prises de conscience et l'émergence de solutions, permettant aux salariés d'avancer dans leurs projets.

A noter que ce travail répond également à une démarche et à une méthodologie imposant aux collaborateurs d'être les propres acteurs de leurs situations. L'objectif consiste avant tout à amener les collaborateurs à réfléchir à leurs projets.

Les missions de l'assistante sociale consistent à :

- Se situer au carrefour de l'intérêt privé et collectif ;
- Veiller au bien-être des salariés sur leur lieu de travail ;
- Elaborer un diagnostic social et un plan d'intervention conclu avec la participation des salariés ;
- Etablir une relation de confiance et laisser le libre arbitre au salarié pour adhérer aux projets d'action le concernant ;
- Apporter un éclairage social à l'employeur ou à ses partenaires (DRH, santé au travail, partenaires sociaux, etc.).

Le CE est invité à orienter les collaborateurs vers l'assistante sociale, en insistant particulièrement sur la notion de confidentialité, qui incombe à ses missions encadrées par une notion d'éthique et de secret professionnel.

Il est dommage qu'en province, cet accompagnement ne s'applique qu'aux salariés de Toulouse.

Pour accompagner les collaborateurs exerçant en province, il existe un réseau partenaire, appelé RECIF. De plus, en fonction des besoins, il peut être procédé à un accompagnement par téléphone.

En 2018, le rythme de la prestation était fixé à 1,5 jour par semaine : le mercredi et le vendredi matin. De plus, une permanence d'une demi-journée par mois était assurée sur le site d'Elancourt. Au titre de l'année 2017, 52 collaborateurs ont été reçus, contre 59 en 2018. La population majoritairement rencontrée se situait entre 30 ans et 44 ans.

L'année 2017 a donné lieu à 82 entretiens, tandis que 96 entretiens ont été accordés en 2018. Parmi les entretiens menés, 43% ont été réalisés par téléphone et 57% ont été réalisés en présentiel. Ces chiffres traduisent la volonté de suivi du service, car les collaborateurs assistent en moyenne à 1,5 entretien.

En 2018, les thématiques les plus abordées au cours de ces entretiens concernaient le logement, la famille et la santé.

A noter que l'arrivée du Docteur Bernard-Deparis a favorisé le travail en pluridisciplinarité. En effet, cette dernière n'a pas hésité à orienter les collaborateurs vers le service d'assistance sociale si nécessaire. Un travail a également été mené sur le handicap, de pair avec le SAMETH et la Commission emploi et handicap au sein de Thales Services.

En 2017-2018, plusieurs actions collectives ont été organisées. En effet, 4 forums dédiés au logement se sont tenus, 2 réunions Humanis ont été organisées au sujet de la retraite et une conférence relative au parcours RQTH a eu lieu au cours de la semaine du handicap, en lien avec le service de santé au travail.

Il est dommage que les salariés exerçant en province ne soient pas pris en charge par cette prestation.

Il est notamment envisagé de partager ces actions par le biais d'un dispositif de visioconférence. D'autre part, Humanis n'est pas réfractaire à l'idée de se déplacer en province.

Il s'agirait de mutualiser l'effort au sein des plus petits sites de province, afin de recevoir Humanis.

Un film a été réalisé, dans le cadre de la semaine du handicap. Ce dernier a été diffusé sur Internet.

Les responsables des Ressources Humaines devraient jouer un rôle de relais au sein des sites. Dans la mesure où le numéro de téléphone d'Humanis est accessible dans toute la France, il pourrait être envisagé d'organiser des actions ponctuelles.

Cette présentation est intéressante. Elle permet de prendre conscience des actions menées sur les sites de Vélizy et d'Elancourt, mais les salariés de province sont également confrontés à ce type de problématiques. Il s'agirait d'instaurer des prestations en présentiel au sein des sites de province.

Une réflexion est au cours concernant le déploiement d'une meilleure prise en charge en province.

D'autre part, la Commission sociale a été sollicitée à plusieurs reprises dans le but d'accompagner les collaborateurs. Celle-ci joue un rôle important et fait montre d'une bonne dynamique de bienveillance.

Pour information, dans le cadre de ses activités sociales et culturelles, le CE est organisé en agences autonomes et en agences non autonomes. Il existe 7 agences autonomes. Celle de Vélizy comporte une Commission sociale, qui travaille de pair avec l'assistante sociale du Siège. A Toulouse, la Commission sociale travaille de pair avec l'assistante sociale de Toulouse. Chaque agence autonome est libre d'accorder un budget défini pour traiter les problématiques des salariés. En somme, la Commission sociale est attachée au fonctionnement local des agences autonomes.

L'entreprise a été confrontée aux décès de 4 collaborateurs en 2018. Dans ce type de situations, le service social occupe plusieurs rôles :

- Il apporte un support au moment de l'annonce de l'évènement aux collaborateurs proches. Un groupe de travail est organisé au niveau du Siège, pour définir la procédure à adopter en cas de décès d'un collaborateur ;
- Il participe à l'organisation des soutiens nécessaires à la famille. Parmi ses prérogatives, le service social doit prendre contact immédiatement avec la famille du collaborateur ;
- Il doit rester en contact avec la famille, pour se tenir informé de la date des obsèques et des besoins éventuels de l'entourage ;
- Enfin, il accompagne les familles dans les démarches administratives à réaliser, notamment dans le cadre du déblocage du capital décès, de la rente éducation, de la rente conjoint ou encore de la pension de réversion.

Pour information, l'assistante sociale est un membre de droit de la Commission handicap et une invitée permanente des différents CHSCT.

Il serait effectivement pertinent de recevoir les ordres du jour et les comptes rendus des réunions CHSCT, ne serait-ce que pour avoir connaissance des sujets abordés.

Les assistantes sociales appartiennent à des organismes extérieurs au Groupe, ce qui ne facilite pas toujours l'organisation. Il s'agirait de faire savoir à la Direction que les assistantes sociales mériteraient d'être plus disponibles pour le Groupe. Si ce service émanait du Groupe, il serait probablement délivré de façon plus simple et plus fluide.

Anne-Lise FAGUET quittera ses fonctions au sein de la société Thales Services à compter du 1^{er} février 2019. Le remplacement sera assuré la Laetitia BECK, qui sera en charge du contrat Thales Services, à raison de 3,5 jours par semaine. Une passation de 2 jours se tiendra prochainement, pour présenter la nouvelle assistante sociale aux différents acteurs de l'entreprise : le service de santé au travail, le service des Ressources Humaines, les chargés de relations sociales, les chefs d'établissement ou encore les élus des instances représentatives du personnel. Les dossiers individuels feront également l'objet d'une passation, dans le but d'assurer une continuité de suivi.

Le CE remercie Anne-Lise FAGUET, pour le professionnalisme dont elle a fait preuve tout au long de son contrat avec Thales Services.

5 POLITIQUE SOCIALE

5.1 Information en vue de consultation ultérieure sur la répartition des salariés selon la classification de la métallurgie pour le calcul de l'indicateur relatif à l'écart de rémunération femmes-hommes (décret 2019-15 du 8 janvier 2019)

Les dispositions légales en matière d'égalité professionnelle sont en train d'évoluer. Le Groupe a décidé de s'adapter aux évolutions de la loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel, en procédant à une information et une consultation du CE, concernant la répartition des salariés selon la classification de la métallurgie pour le calcul de l'indicateur relatif à l'écart de rémunération femmes-hommes.

La Direction avait l'intention de présenter le sujet à l'occasion d'une Commission égalité professionnelle, mais les délais ne permettaient pas aux membres de se réunir.

Les dispositions prévoient de soumettre les entreprises à une évaluation au regard de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, sur la base de plusieurs indicateurs permettant de calculer un index. Le calcul s'appuiera sur une base de 100 points, répartis entre 5 indicateurs. Ainsi, à compter du 1^{er} mars 2019, les sociétés de plus de 1.000 salariés seront évaluées à ce titre. L'ensemble des entreprises du Groupe Thales sera concerné.

Au total, 5 indicateurs seront donc évalués, pour évaluer les écarts entre la moyenne des rémunérations des femmes et des rémunérations des hommes, par tranche d'âge et par catégorie socioprofessionnelle ou classification selon une autre méthode de cotation des postes – en l'occurrence, la classification opérée par la convention collective de la métallurgie.

Qui sera en charge d'évaluer l'entreprise ? Quand ? Par quel biais ?

L'entreprise ne s'autoévaluera pas. Les données seront fournies par l'entreprise, afin d'être évaluées par l'administration d'Etat. Une cellule de travail a été organisée au niveau du Groupe, pour recueillir les informations nécessaires et les transmettre à l'administration sous la forme attendue. L'évaluation se concentrera sur chaque entité juridique de manière à les distinguer au sein du Groupe Thales.

Il s'agira de s'appuyer sur des indicateurs significatifs pour l'entité. A titre d'exemple, la rémunération peut varier, en fonction du lieu d'exercice et de la dichotomie Paris/province. Pour être exhaustifs, les indicateurs devront être suffisamment affinés.

L'objectif consistera effectivement à produire des données précises et exhaustives.

Les données seront-elles présentées en Commission égalité professionnelle, avant d'être soumises à l'administration ?

Des échanges seront initiés avec la Commission en ce sens. Celle-ci se réunira avant le 1^{er} mars 2019.

Pour rappel, le premier indicateur repose sur les écarts de rémunération. Le deuxième concerne les écarts de taux d'augmentation individuelle (hors promotion) entre les femmes et les hommes. Le troisième mesure l'écart entre les taux de promotion des femmes et des hommes. Le quatrième concerne la part de femmes revenues de congés maternité au cours de l'année et ayant fait l'objet d'une augmentation à leur retour si les autres collaborateurs ont bénéficié d'une augmentation en leur absence. Enfin, le cinquième concerne le nombre de femmes figurant parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise.

Les résultats seront publiés dans la BDES, dès lors qu'ils seront connus. Ils seront accompagnés de toutes les précisions utiles à leur compréhension. Les informations seront transmises aux services du Ministère du Travail selon un modèle et une procédure de télédéclaration, qui seront définis par un arrêté ministériel.

Certains élus n'ont pas accès à l'Intranet Thales Groupe et donc à la BDES. Depuis la signature de l'accord Groupe relatif au dialogue social, chaque élu du CE ou du CSE doit avoir un ordinateur portable.

Dans la mesure où l'entreprise transmettra elle-même des documents Cerfa, sur lesquels elle aura indiqué les chiffres, quelles preuves témoigneront de la véracité des informations indiquées ? Si un cabinet d'expertise certifié avait accès à la base de données, pour en tirer les éléments exhaustifs, cela serait plus fiable. Logistiquement, il est difficile d'envisager la manière dont la Direction compte procéder pour renseigner les données en question.

Le décret d'application est paru le 9 janvier 2019. Par conséquent, il est encore trop tôt pour le dire. La Commission égalité professionnelle sera réunie au mois de février 2019, dans ce cadre. Quoi qu'il en soit, l'entreprise sera tenue de se conformer aux dispositions légales qui lui incombent et qui s'imposent dans un délai restreint.

Il sera procédé à la consultation lors de la séance du mois de février 2019, conformément aux règles que s'impose le CE, à savoir ne pas procéder à une information et à une consultation dans le même temps.

La Direction reviendra vers les élus avec des informations supplémentaires. Pour rappel, la consultation portera sur la répartition des salariés selon la classification de la métallurgie, pour le calcul de l'indicateur relatif à l'écart de rémunération femmes-hommes.

5.2 Compte-rendu de commission (CEF)

La Commission emploi et formation s'est tenue le 24 janvier 2019. L'ensemble des points n'a pas pu être traité, car la responsable formation n'assistait pas à la séance.

Le sujet des passages cadres a été abordé. Une Commission de choix des dossiers s'est tenue au début du mois de janvier 2019. Seuls 6 dossiers ont été retenus au titre de l'année 2019, contre 9 en 2018. Au total, 3 salariés – aucune femme – assisteront aux formations CPC en 2019. En 2018, 9 dossiers ont été reçus et ont donné lieu à 5 passages cadres, dont 1 femme.

Les décrets de la nouvelle loi Choisir son avenir professionnel sont parus à la fin de l'année 2018. Par conséquent, la Direction n'a pas eu le temps d'étudier les 18 décrets. Une synthèse sera présentée au mois de mars 2019, par la juriste.

La Commission a parlé de l'organisme partenaire AFTI, pour les formations en alternance. Plusieurs points négatifs ont été partagés en cette occasion. Ils seront transmis à TGS et abordés en Conseil d'administration.

Un point de situation relatif à OIC sera réalisé au mois de mars ou avril 2019. L'objectif consistera à connaître précisément les métiers qui ont été concernés par les transferts d'activité au titre de l'année 2018. Il s'agira également de traiter les conséquences des réorganisations et des départs au sein du service des Ressources Humaines. La prochaine Commission sera l'occasion de mentionner la charge d'activité importante au sein de l'entreprise.

La nouvelle chargée de recrutement, Florence SEGUIN, a assisté à la Commission. Sa présence était l'occasion de réaliser un bilan relatif à l'alternance en 2018. Au total, 70 alternants ont été accueillis au titre de l'année 2018, contre 86 en 2017. L'objectif de l'année 2019 consistera à accueillir 200 alternants, dont 100 stagiaires. Il s'agira donc de motiver les centres de compétences, car les chargés de recrutement ne seront pas en mesure d'exercer ce travail seul.

Le code d'imputation en central a été accepté. Par conséquent, l'intégration des alternants sera probablement facilitée sur certains sites.

Pour information, le recrutement des stagiaires est réalisé dans une optique de pré-embauche.

En effet, l'objectif consistera à embaucher ces alternants et stagiaires, selon un taux de transformation à hauteur de 80%, sachant que ce dernier équivalait à 54% en 2018.

Par ailleurs, Jérôme GLOMOT a participé à cette séance, notamment pour aborder la GPEC, l'emploi et le bilan de l'enquête réalisée par Korn Ferry. Il a partagé son ressenti sur l'image de marque de Thales Services, qu'il entend bien promouvoir au sein du Groupe. Les salariés ne se sentiraient pas suffisamment parties prenantes du Groupe.

Un plan GPEC est en cours de finalisation, au regard des départs comptabilisés en 2018, des besoins en 2019 et des différentes remontées émises par les sites. Ce rapport sera présenté au mois de mars 2019, avant la

consultation sur la stratégie de l'entreprise. Le rapport GPEC aura vocation à traiter la situation de LOU, LOM, OIC, CTE et tous les autres métiers, qui sont parfois laissés pour compte dans le cadre de la GPEC.

Pour favoriser la dynamique d'embauche, 4 recruteurs ont rejoint les effectifs : 1 sur Grenoble, 1 sur Bordeaux et 2 sur Paris.

En termes de recrutement, l'entreprise nourrit l'ambition de recruter 865 salariés en 2019, contre 728 en 2018.

Enfin, Jérôme GLOMOT a souligné un commentaire récurrent de l'enquête menée par Korn Ferry, à savoir le manque d'accompagnement par la hiérarchie, dans le parcours professionnel des salariés. Un important effort devra également être mené pour la rétention et la fidélisation des salariés. Par ailleurs, les managers seront challengés sur le turnover des sites. Les fiches d'évaluation des apprentis seront amenées à évoluer. Les modifications seront présentées à l'occasion d'une prochaine réunion du CE.

5.3 EAA : Nouvelle approche « Coopérer pour réussir »

Jérôme GLOMOT présente ce point.

Le sujet est en cours de déploiement depuis 4 ans, au sein du Groupe. L'objectif consistait à appliquer cette approche de façon progressive.

Dans la vidéo qui a été réalisée, il est expliqué que cette nouvelle approche concernera l'ensemble des NR 8&9 et qu'elle permettra de décider de leur rémunération variable.

Les discours génériques et corporates initiés par le Groupe ne s'appliquent pas nécessairement à Thales Services. Les évaluations seront initiées selon la nouvelle approche dès le début de l'année 2020.

Auparavant, les EEA reposaient sur 6 objectifs et les collaborateurs étaient évalués selon 3 dimensions : le comportement, le savoir-faire et l'impact de la contribution. Cette évaluation générait un IPR, « individual performance ratio », qui donnait le montant de la rémunération variable.

A l'avenir, l'objectif consistera à être plus explicite, en distinguant le but poursuivi et en précisant les différentes manières de l'atteindre. Ce mode de fonctionnement générera des discussions avec le manager, pour identifier une manière de travailler en coopération.

Dans l'outil, 4 objectifs seront clairement définis. A la fin de l'exercice calendaire, il s'agira de les évaluer au regard d'une seule dimension illustrée par le niveau d'IPR. En complément, l'IPR sera considéré différemment dans le calcul de la rémunération variable du collaborateur. L'IPR représentera 60% de la rémunération variable. Le périmètre économique de l'entreprise représentera 40% de la rémunération variable. Ces éléments seront factorisés par un coefficient multiplicateur, sur la base des résultats obtenus par le Groupe.

Ce mode de fonctionnement n'engendrera pas de changement considérable. L'idée consiste à mettre en exergue le fait que les objectifs individuels dépendent également de la dynamique collective.

Qui vérifiera la cohérence de ce système ?

Ce sera à la main des managers. Le Groupe a mené une réflexion pour repenser ce système d'évaluation de la performance et de la fixation des objectifs. L'objectif consistera à procéder à davantage de feed-backs réguliers.

L'idée est de renforcer la croyance selon laquelle la contribution individuelle de chacun profite au collectif. A titre d'exemple, la prime collective accordée aux collaborateurs participant à l'affaire IGN a vocation à reconnaître la performance collective, mais elle ne nie pas les efforts individuels des collaborateurs. En somme, la performance collective alimente la performance individuelle et inversement.

Comment les salariés évoluant en intercontrat seront-ils pris en considération dans ce mode d'évaluation ?

Etre en intercontrat ne signifie pas que le collaborateur n'est pas positionné sur un poste. Il importe de différencier le fait de ne pas avoir de missions du fait de ne pas être affilié à un poste. Il conviendra de traiter ces cas individuellement.

La situation des salariés en intercontrat étant d'ores et déjà difficile, il serait dommage de les pénaliser davantage pendant la période d'évaluation et de ne pas leur accorder d'augmentation sous prétexte qu'ils subissent une situation qui n'est pas de leur fait.

La Direction a bien conscience des problématiques afférentes aux intercontrats. Il s'agit d'un vrai sujet, qui mérite d'être traité.

Les managers ne sont pas toujours familiers avec la notion de collectif.

Thales Services doit incarner cette notion de collectivité, au même titre qu'elle doit porter la notion d'agilité.

5.4 Mise en place de l'outil SAP Concur

L'outil SAP Concur sera amené à remplacer Traveldoo et Jnote. Thales Services est l'une des dernières entités du Groupe à adopter cet outil. Plusieurs entités l'utilisent déjà et n'en sont pas satisfaites.

En effet, SAP Concur remplacera Jnote et Traveldoo, pour les ordres de mission, les notes de frais, les IDS, les avances et les réservations de voyage. Ce nouvel outil sera mis en place à Thales Services à compter du 25 mars 2019. Son déploiement sera suivi d'une période de transition de 1 mois. Des formations destinées aux utilisateurs seront proposées dès le 4 mars 2019.

Cet outil sera-t-il accessible sur l'extranet ?

Si le souci général rencontré avec l'extranet n'est pas réglé d'ici là, l'outil ne sera probablement pas accessible. Dans le cas contraire, chacun devra y accéder.

Il semble que le système SAP Concur impose aux responsables de signer l'ordre de mission, pour que le salarié réserve son voyage. Cela risque de poser des problèmes dans le cadre des déplacements.

Dans la mesure où il s'agit d'un outil Groupe, chacun devra s'adapter à ces nouvelles dispositions.

Il serait opportun de prévoir des supports de présentation à distribuer à l'ensemble des salariés, pour que chacun puisse poser des questions.

Il est prévu de communiquer à ce sujet.

Le déploiement de l'outil dans le Groupe a généré un mécontentement général.

C'est le cas pour tout changement.

Il s'agira d'être attentif à ce que le travail de communication et d'explication ne retombe pas sur les assistantes.

Le prochain ordre du jour devra prévoir la venue d'un intervenant pour délivrer une information complète au sujet de ce déploiement.

5.5 Distribution des primes Macron à Thales Services

Dans le cadre d'une loi parue le 24 décembre 2018, le législateur a accordé la possibilité aux entreprises d'accorder une prime exceptionnelle à leurs salariés, dans le but de favoriser le pouvoir d'achat.

Ainsi, le Groupe souhaite mettre en place cette prime de manière unilatérale, au titre du mois de janvier 2019. La Direction des Ressources Humaines a envoyé un mail à l'ensemble des collaborateurs, le 17 janvier 2019. Cette prime sera octroyée aux collaborateurs dont le salaire se situe entre 20.000 euros et 44.000 euros annuels. La prime variera entre 350 euros et 650 euros.

De fait, cette politique sera également déclinée au sein de Thales Services. Près de 12.000 collaborateurs du Groupe seront concernés. Au sein de Thales Services, 1.917 collaborateurs bénéficieront de cette gratification, au regard des derniers calculs. Au total, le montant versé au titre de cette prime équivaudra à un peu plus de 800.000 euros.

L'octroi de cette prime s'appuiera-t-il sur l'ancienneté des salariés ?

Non, l'ensemble des collaborateurs présents au moment du versement de la paie du mois de janvier 2019 perçoivent cette prime exceptionnelle.

5.6 Application de la note de cadrage Groupe sur la politique salariale 2019 et notamment :

- **La régularisation des salaires de base au salaire minimum hiérarchique +3%**
- **Le plan de ralliement sur 2 ans aux taux cibles de la rémunération variable du Groupe**

Ces points ont été traités de façon concomitante.

Jérôme GLOMOT présente ce point.

La note de cadrage Groupe sur la politique salariale 2019 a été communiquée. Une réflexion est en cours, sur la capacité de Thales Services à appliquer les directives de la note de cadrage stricto sensu. La note de cadrage prévoit un ralliement progressif, mais certains sujets ne pourront probablement pas être appliqués tels quels.

Les délégués syndicaux discuteront de cette disposition avec la Direction dans le cadre des NAO.

Les syndicats se sont d'ores et déjà emparés de cette note de cadrage, pour en expliquer les tenants aux salariés.

Quoi qu'il en soit, cette note ne pourra pas être appliquée autrement que progressivement. Les coûts afférents aux propositions figurant dans la note de cadrage sont importants et méritent d'être attentivement étudiés, avant d'être appliqués.

6 INFORMATION SUR L'ADAPTATION DE L'ORGANISATION DE LA REGION EST

Pierre BOULOGNE présente ce point.

L'organisation de la région Est sera adaptée au titre de l'année 2019.

A ce jour, l'organisation est composée de 5 pôles, dont 4 pôles logiciels et 1 pôle infrastructure et cybersécurité. La région est essentiellement en charge du développement des logiciels, mais elle s'est récemment ouverte aux activités d'infrastructure et de cybersécurité.

La Direction commerciale avait été revue, pour adresser les différents secteurs. L'équipe est constituée de 13 collaborateurs, mais son organisation n'est pas entièrement en phase avec l'ajustement des pôles.

En effet, l'organisation des pôles métiers et l'organisation de la Direction commerciale ne sont pas évidentes à appréhender. Globalement, les pôles sont trop disparates en volume et en type d'activité. D'autre part, la création du pôle infrastructure et cybersécurité a isolé l'ensemble des activités associées du reste de l'organisation et a connu un impact supplémentaire, avec le transfert des activités SOC's vers SIX GTS France.

La composante business de l'organisation de la région Est est trop difficile à animer, à piloter et elle ne favorise pas la collaboration. Cette situation ne permet pas la pleine croissance des activités de conseil en transformation digitale, contrairement aux activités cybersécurité, qui sont pleinement alignées.

L'objectif consistera à regrouper les activités en 2 pôles équilibrés en termes de volume de prise de commandes. Pour ce faire, il sera procédé à la création de responsables de secteurs au sein des pôles, dans le but d'impliquer les PMs dans les secteurs. Les activités infrastructure et cybersécurité seront redistribuées au sein des pôles, pour être pleinement intégrées au sein des secteurs. L'organisation entre la Direction commerciale et les pôles sera réalignée, pour que chacun dispose d'une stratégie et d'un pilotage communs.

Ainsi, les pôles seront au nombre de 2, au lieu de 5. Il existe une volonté importante de croître au sein de Lyon. Un second CCL sera instauré à Lyon, pour répondre à cette ambition. Près de 30 collaborateurs supplémentaires intégreront ce CC. D'autre part, un CC a également été créé à Toulon. Le recrutement est toujours en cours.

Il est intéressant de créer une dynamique de binôme en charge de la technique et du commerce. Toutefois, c'est un schéma qui est adopté depuis près de 30 ans, dans le cadre de l'activité Naval Group. Le site était monoclient depuis tout ce temps et est récemment devenu monoprotect. La stratégie que l'entreprise compte adopter avec Naval Group mériterait d'être plus explicite, au risque de générer de l'inquiétude quant à l'avenir.

L'activité de Naval Group est portée au sein de Thales Services. L'objectif consistera à diversifier les activités menées chez Naval Group d'une part et à diversifier les activités menées par les différents sites de la région, en dehors de Naval Group d'autre part. Il s'agira de capitaliser en interne et de prendre en compte l'évolution du marché pour s'améliorer en delivery.

Le mode de fonctionnement avec Naval Group a été ajusté, de manière à être en adéquation avec les demandes du client et à poursuivre la collaboration sur une nouvelle base.

Ces dynamiques de réorganisation et de diversification sont positives. Toutefois, il s'agira de demeurer vigilant et de s'adapter, au risque de décroître.

Dans le cadre du projet d'ouverture d'un nouveau CC à Lyon, sur quels critères les salariés seront-ils répartis d'un CC à l'autre ? Les 2 CC seront-ils amenés à entrer en concurrence ? D'autre part, il existe des sites avec un seul CC, composé de plusieurs salariés. Ce modèle n'a pas généré de problèmes.

Effectivement, le site de Grenoble accueille 240 collaborateurs. Ce site fait partie de ceux qui sont représentés par leur domaine d'activité. Le site de Lyon nourrit une ambition de croissance. Dans le but de préparer l'avenir, il s'agit de penser une organisation pertinente dès aujourd'hui. La répartition sera envisagée au regard des technologies et des secteurs, afin de donner lieu à un alignement plus notable entre les CC. Les collaborateurs seront mis en situation collectivement, dans le but de créer une dynamique globale cohérente.

Le CC de Lyon devra absorber une croissance importante, car, en 2018, l'entreprise n'a pas été en mesure de répondre à l'ensemble des demandes clients, faute de ressources. Il apparaît donc nécessaire de capitaliser sur les compétences des collaborateurs, pour renforcer le site.

Le site de Lyon risque de rencontrer des problématiques liées à l'espace. Un demi-plateau supplémentaire a d'ores et déjà été récupéré pour les salariés de Lyon, mais ce dernier sera plein dès la moitié de l'année 2019.

En cas de sureffectif, une utilisation provisoire du co-working pourra être envisagée. Il s'agira de porter ce projet de croissance au sein de la région, tout en anticipant les problématiques éventuelles de surcharge.

Il est prévu de synchroniser les PMs et le Commerce. Les postes ouverts ont-ils été publiés, de manière à ce que la promotion soit accessible à l'ensemble des salariés ?

A terme, comment l'efficacité de la réorganisation a-t-elle été évaluée ?

Conformément aux pratiques inhérentes à l'entreprise, un plan de cooptation a été initié et les postes ont été publiés en interne. Les postes ont fait l'objet de quelques sollicitations en interne, mais des candidats externes ont été identifiés.

Le plan d'ambition qui a été présenté sera amené à être promu par un intervenant externe, notamment dans le cadre des projections envisagées sur Lyon. Le plan sera porté au regard des indicateurs relatifs à l'économie, aux ressources humaines et au delivery.

Les salariés seront-ils libres de se positionner au sein des pôles en fonction de leurs compétences ?

Oui. L'objectif consistera à repositionner quelques PMs.

La réunion plénière du site de Grenoble se tiendra le 13 février 2019. Il avait pourtant été convenu de ne pas organiser les réunions le mercredi, afin de ne pas exclure les salariés en temps partiel. Par ailleurs, ce procédé entre en contradiction avec l'accord que la Direction essaie d'appliquer. Les réunions de site n'ont pas à être organisées le mercredi.

L'objectif consiste avant tout à communiquer les informations de manière homogène, afin que chacun ait accès aux messages. Toutefois, les différentes problématiques d'agenda ne permettent pas toujours d'organiser les réunions à la convenance de tout le monde.

7 DEMENAGEMENTS ET EXTENSIONS EN PROJET

7.1 Projet de transfert de plusieurs équipes de Palaiseau et Élancourt vers Vélizy-le-Bois

• Point de situation

Le CE a besoin de connaître le calendrier relatif au projet de transfert des équipes de Palaiseau et d'Elancourt vers Vélizy-le-Bois.

A l'origine, les collaborateurs de Palaiseau devaient rejoindre les locaux à compter du 28 janvier 2019. Toutefois, cette date a été décalée.

Il aurait été opportun de connaître les raisons d'un tel décalage.

A priori, les collaborateurs de Palaiseau et d'Elancourt rejoindront les locaux dès mi-février 2019. Un projet d'accord est ouvert à signature jusqu'au 30 janvier 2019 à ce sujet. Cet accord prévoyait l'arrivée des collaborateurs au cours du 1^{er} semestre 2019, en espérant que ce délai sera tenu.

7.2 Information complémentaire et consultation sur le projet de déménagement de l'agence de Nantes (locaux provisoires)

Au cours de la séance du mois de décembre 2019, la situation temporaire et le projet de déménagement définitif de l'agence de Nantes ont été présentés.

Le CE est consulté sur le projet de déménagement temporaire, dans des locaux situés tout à côté de l'agence de Nantes. Depuis la séance du mois de décembre 2019, le CHSCT de Paris & Ouest s'est réuni et a rendu un avis favorable concernant ce projet.

En effet, un CHSCT extraordinaire s'est tenu le 11 janvier 2019. La séance a eu lieu sur le site Nantes, pour que les élus voient les locaux. Ces derniers sont situés dans la même zone d'activité que les locaux actuels. A la suite de la visite, une séance ordinaire du CHSCT a eu lieu le 24 janvier 2019. En cette occasion, la prise de locaux temporaires a fait l'objet d'un avis favorable à l'unanimité.

Le processus de consultation sur la prise de locaux temporaires à Nantes se finalise ce jour. Les locaux temporaires ont une surface similaire à la surface des locaux actuels, permettant ainsi de doubler la superficie des locaux de Nantes.

Le projet de déménagement définitif évolue. Plusieurs options ont été identifiées, dont l'une a rapidement été présentée lors de la visite des locaux temporaires avec le CHSCT. Ce projet remporte une adhésion commune et sera présenté ultérieurement.

Résultat de la consultation sur le projet de déménagement de l'agence de Nantes (locaux provisoires) :

Pour : 24 (12 CFDT, 6 CFE-CGC, 4 CGT, 2 CFTC)

Contre : 0

Abstention : 0

8 TEMPS DE TRAVAIL

8.1 Affaires tendues

L'affaire IGN était tendue jusqu'à la fin d'année 2018.

Au regard des dernières informations, l'affaire Fresenius sera tendue jusqu'à mi-février 2019 et l'affaire IGN jusqu'à la fin du mois de janvier 2019.

Le tableau dont dispose la Direction indique que l'affaire IGN était déclarée tendue jusqu'au 31 décembre 2019. Fresenius sera bien tendu jusqu'à mi-février 2019.

Par ailleurs, un bilan sera fait concernant la situation de l'affaire Pdap, dans le Sud-Ouest.

L'affaire Dune avait également fait l'objet d'une alerte. Un CHSCT s'est tenu récemment à Elancourt, pour traiter ce sujet.

L'affaire Dune ne sera pas redéclarée tendue.

8.2 Paiement des heures supplémentaires mensuelles et annuelles

Les heures supplémentaires du 3^e trimestre 2018 seront versées sur la paie du mois de février 2019. Les heures supplémentaires du 4^e trimestre 2018 seront payées lors du mois de mars 2019.

Les heures supplémentaires annuelles sont à calculer.

Les collaborateurs auront la possibilité d'intégrer leurs heures supplémentaires annuelles dans leur CET.

8.3 Temps de travail hebdomadaire moyen par entité et modalité

- **Temps de travail suite aux demandes de dérogation**

Les élus du CE ont reçu un document, que chacun s'est trouvé incapable d'imprimer, car la police de caractère n'était pas reconnue par les imprimantes. Il serait opportun d'honorer l'accord qui a été signé, en mettant à disposition du CE une imprimante couleur, qui fonctionne.

La Direction a donné son aval, pour que le CE dispose d'une imprimante couleur fonctionnelle.

Les demandes de dérogation concernent les affaires Apria et S2E.

La demande de dérogation horaire d'Apria concerne les collaborateurs d'Elancourt, pour du travail le dimanche 24 mars 2019. Il s'agit de configurer les équipements sécurité, dans le cadre d'une migration. A ce titre, 2 ingénieurs et cadres sont susceptibles de travailler à cette date.

Pour S2E, des collaborateurs d'Elancourt et de Chollet seront concernés. Il s'agira de procéder à des tests sur des applications destinées à héberger des bases de données. Au total, 11 ingénieurs et cadres seraient concernés, dont 9 collaborateurs de Chollet et 2 collaborateurs d'Elancourt. Ils interviendront de façon certaine le samedi 23 février et probablement le dimanche 24 février 2019.

Compte tenu de la date du 23 février 2019, il est prévu de consulter le CE pour cette dérogation.

Le CE refuse de voter pour une information reçue le jour même. Cela contraint les élus à prendre une décision, sans avoir le temps de réfléchir. Si la Direction tient à ce que ces salariés travaillent lors des journées concernées, elle les mettra en astreinte et paiera une prime d'astreinte. Toutefois, le CE ne rendra pas d'avis au cours de la présente séance.

Le client a bel et bien respecté les 2 mois pour procéder à sa demande. Toutefois, le CE du mois de décembre 2018 a eu lieu trop tôt, pour qu'il soit procédé à une information.

Pour information, les salariés d'OIC sont automatiquement en astreinte, dès lors qu'ils travaillent le week-end. Même si l'opération est programmée et qu'elle fait l'objet d'une demande de dérogation, le travail du samedi et du dimanche est considéré comme un fonctionnement en astreinte chez OIC.

Si les salariés sont automatiquement en astreinte, le CE n'est pas tenu d'être consulté. Toutefois, il est incorrect d'annoncer en séance qu'une information est une consultation. L'entreprise prendra ses responsabilités. Si

l'Inspection du travail a connaissance de ce fonctionnement, elle constatera que les règles n'ont pas été respectées.

Que le CE ne souhaite pas être consulté est une chose, mais les élus ont été informés dans un cadre formel. A ce titre, il ne s'agit pas d'une faute.

La Direction peut également choisir d'organiser un CE extraordinaire avant la date de dérogation horaire en question, pour consulter les élus valablement.

La Direction n'organisera pas de CE extraordinaire, à ce sujet.

8.4 Consultation sur les dérogations horaires présentées

La dérogation horaire présentée concerne l'affaire Pierre Fabre, pour du travail le dimanche 3 février 2019. La situation concernera 1 ingénieur et cadre.

Le client se rapproche des équipes à Castres. Le fait de réaliser des passages en production le week-end est-il récurrent ?

Le client a effectivement des exigences horaires spécifiques, mais les dérogations horaires sont rares. D'habitude, le client procède à des demandes d'astreinte.

Il serait opportun de sommer à la Direction de Pierre Fabre de respecter son contrat avec Thales Services.

Le point est pris.

Résultat de la consultation :

Pour : 0

Contre : 3 (CGT)

Abstention : 21 (13 CFDT, 6 CFE-CGC, 2 CFTC)

9 ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

9.1 Information et consultation sur les projets de budgets prévisionnels ASC et AEP pour 2019

Les budgets prévisionnels ASC et AEP ont été présentés lors de la précédente séance.

Résultat de la consultation sur le budget prévisionnel ASC :

Pour : 23 (CFDT, CFE-CGC, CGT)

Contre : 0

Abstention : 1 (CFTC)

La CFTC s'abstient, car elle déplore le fait que les chèques voyages n'aient pas été mis en place au titre du budget 2019.

Chaque agence autonome sera libre de définir son budget au titre des ASC.

Résultat de la consultation sur le budget prévisionnel AEP :

Pour : 24 (CFDT, CFE-CGC, CGT, CFTC)

Contre : 0

Abstention : 0

9.2 Information sur les fonds d'action logement

Désormais, au lieu de 3 organismes, l'entreprise cotisera à un seul organisme. Au titre de l'année 2018, la Direction versera 845.447 euros, pour Action logement.

La prestation d'Action logement a été valorisée entre 2017 et 2018, passant de 500.000 euros de service rendu à 730.000 euros en 2018. Cette tendance est plutôt positive. Elle souligne également les efforts fournis par la Commission logement.

En région parisienne, le marché de l'immobilier est si tendu qu'il y a plus de demandes que d'offres. Action logement offre la possibilité d'être domicilié dans des logements dits « intermédiaires », dont les loyers sont 20% inférieurs aux prix du marché.

9.3 Cambriolage du CE

Pour rappel, le CE a été cambriolé au mois de juin 2018, pour environ 20.000 euros de vins et champagnes. Dans la mesure où aucune trace d'effraction n'a été identifiée, l'assurance ne souhaite pas prendre en charge les frais engendrés par cet incident.

Le CE considère que, malgré l'absence de toute trace d'effraction, ce cambriolage témoigne de la défaillance du système de sécurité du site. Par conséquent, le CE demande à la Direction de lui rembourser le préjudice qui a été subi.

10 QUESTIONS DIVERSES

10.1 Défiscalisation des heures supplémentaires

La défiscalisation des heures supplémentaires devait intervenir à compter du mois de septembre 2019, mais cela a été avancé au 1^{er} janvier 2019. Le CE s'enquiert de la manière dont les salariés seront concernés par cette mesure. La loi TEPA avait d'ores et déjà permis aux ingénieurs et cadres en forfait heure de bénéficier de certains avantages.

En effet, le projet de loi concernant la défiscalisation des heures supplémentaires devait prendre effet au 30 septembre 2019. Toutefois, la fin de l'année 2018 a été prolifique au niveau législatif. Le 26 décembre 2018, une mesure d'urgence économique et sociale a été publiée. Elle prévoit l'exonération des charges sociales des heures supplémentaires, dès le 1^{er} janvier 2019.

Ainsi, l'exonération d'impôts sur le revenu pourra atteindre jusqu'à 5.000 euros par an. En revanche, le décret qui fixe le taux d'exonération des cotisations sociales est paru le 25 janvier 2019 et prévoit un taux d'exonération à hauteur de 11,31%. Il était donc difficile d'appliquer cette mesure dès le mois de janvier 2019, au regard de la date de publication du décret.

Ce point pourra être abordé plus en détail à l'occasion du prochain CE.

Cette mesure sera-t-elle rétroactive, de manière à s'appliquer sur le mois de décembre 2018 ?

En principe, oui.

Nous traiterons ce point au mois de février 2019.

10.2 RTT 2019 pour les salariés à temps partiel

Le CE a constaté que pour les salariés à temps partiel, le calcul des RTT 2019 était correct. Par contre, le nombre de RTT salarié et employeur a été inversé. Il existe davantage de RTT employeur que de RTT salarié.

Le point est pris. Le service paie a confirmé que le traitement des temps partiels était réalisé manuellement. Cette pratique entraîne nécessairement quelques imprécisions.

Le service paie avait été tenu informé des erreurs constatées, suite aux négociations NAO relatives au temps de travail.

Le procès-verbal de désaccord sur le temps de travail a-t-il été signé ?

Ce procès-verbal sera signé très prochainement.

10.3 Jtime V5

Hélène LARCHE-GALLOIS présente ce point.

L'outil Jtime V5 présente des problématiques, qui ralentissent les salariés dans son utilisation. A titre d'exemple, le logiciel ne répond plus, dès lors qu'un ancien numéro d'affaire est supprimé.

Le point est pris. Cette information sera remontée.

Il s'agirait de centraliser les plaintes, pour que les problématiques soient gérées d'une manière fluide. De plus, il est dommage de doubler les demandes.

L'objectif consiste à synchroniser les demandes, pour avertir les assistantes, afin qu'elles soient à même de donner les informations aux collaborateurs. Il s'agit de s'adresser au service desk.

La Direction entend-elle autoriser et prendre en charge les absences prévues des salariés, lors des épisodes neigeux ?

Cette demande a bien été entendue. Dans le cadre de l'accord relatif au télétravail, il est envisageable d'étendre la possibilité de télétravail aux collaborateurs qui n'y ont pas accès, lors d'un épisode neigeux. Toutefois, il convient de traiter chaque cas individuellement et en bonne intelligence.

Aucune communication officielle n'a été faite à ce sujet. Des procédures sont prévues en cas d'épisodes neigeux. Toutefois, la Direction ne peut pas répondre positivement à la demande du CE de payer une journée d'absence autorisée à l'ensemble des collaborateurs de Thales Services.

10.4 Prime exceptionnelle

Jérôme GLOMOT présente ce point.

Certains salariés ont fait l'objet d'une prime exceptionnelle de 1.000 euros, au titre de la paie du mois de janvier 2019. Qu'en est-il ?

En effet, Joël DERRIEN a pris la décision d'accorder une prime exceptionnelle aux collaborateurs ayant contribué à l'affaire IGN. Les collaborateurs concernés auraient dû être tenus informés de cette mesure.

Il s'agira d'inscrire au prochain ordre du jour un point d'information complémentaire concernant les changements d'organisation et l'arrivée du nouveau responsable RH au sein de la région Sud-Ouest.

Le recrutement a d'ores et déjà été réalisé en externe, pour pallier le départ du responsable RH. Sa remplaçante rejoindra les effectifs au début du mois de mars 2019 et se présentera elle-même.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée.

Le Secrétaire du Comité



Philippe CHRETIEN

La Présidente du Comité par délégation



Karine JONET

Signé par J. Gicqueau