

THALES Services

Comité d'Entreprise

Réunion ordinaire du 26 Mars 2019

Pour la Direction

Karine JONET

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		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 BUSO	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
Gérard VALADE	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 ordinaire du 27 novembre 2018	3
1.2	CE ordinaire du 18 décembre 2018.....	3
2	Information relative à l'amélioration des outils de collaboration au sein du groupe : Projet UCC.....	3
3	Présentation trimestrielle de la Direction Commerciale	6
4	Effectifs.....	8
4.1	Entrées sorties février 2018.....	8
4.2	Passages CDD => CDI.....	8
4.3	Renouvellement des périodes d'essai	8
4.4	Sous-traitance (ratio entre nb de prestataires et taille des sites).....	9
4.5	Licenciements et ruptures conventionnelles notifiés : H/F, position, âge, ancienneté, motif, services (sortie des inscrits).....	9
4.6	Recrutement (intervention de la responsable du recrutement).....	9
5	Situation économique générale.....	11
5.1	CA/PC/IFO à fin février 2019.....	11
5.2	RAO et faits marquants	11
5.3	Stand-by détaillé – Stand-by de longue durée.....	12
6	Politique sociale.....	13
6.1	Mise en place de l'outil SAP Concur.....	13
6.2	Compte rendu de la Commission Egalité Professionnelle du 18 mars.....	15
7	Information sur l'adaptation de l'organisation de la Région Sud-Ouest.....	16
8	Temps de travail	18
8.1	Affaires tendues	18
8.2	Païement des heures supplémentaires trimestrielles et annuelles	18
8.3	Temps de travail hebdomadaire moyen par entité et modalité	18
•	Temps de travail suite aux demandes de dérogation	18
8.4	Consultation sur les dérogations horaires présentées.....	18
9	Activités sociales et culturelles.....	19
9.1	Mandatement d'un avocat pour obtenir les conclusions de l'enquête de police auprès du Procureur de la République.....	19
9.2	Changement de signataire pour l'agence autonome de Nantes	19
9.3	Indemnités retraite des salariés du ce.....	19
10	Questions diverses.....	19

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 Élus 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 élus puis approuvé lors d'une réunion suivante en prenant en compte les remarques de la Direction.

La séance est ouverte à 9 h 02.

En préambule, la CGT souhaite faire part d'un événement inacceptable survenu sur le site de Grenoble lors d'une distribution de tracts de l'intersyndicale à l'extérieur, comme prévu par le Code du travail. Les représentants ont été interpellés par la Direction locale. La Direction leur a posé des questions sur le contenu des tracts. Or, dans le droit français, la liberté d'expression, la liberté syndicale et le droit d'information syndicale doivent être respectés. Les représentants en ont informé Mme JONET.

La Direction indique qu'elle avait déjà annoncé qu'elle se positionnerait sur le sujet.

1 APPROBATION DES PROCES-VERBAUX

1.1 CE ORDINAIRE DU 27 NOVEMBRE 2018

1.2 CE ORDINAIRE DU 18 DECEMBRE 2018

Les procès-verbaux du 27 novembre et du 18 décembre 2018 sont approuvés à l'unanimité des 24 votants.

2 INFORMATION RELATIVE A L'AMELIORATION DES OUTILS DE COLLABORATION AU SEIN DU GROUPE : PROJET UCC

La présentation est réalisée par Vincent Guillopé, qui travaille au sein de Thales Global Services et qui est chargé du projet UCC (collaboration unifiée).

Il s'agit d'un projet du Groupe qui a débuté un an auparavant. Vincent Guillopé travaille depuis quelques années à la DSI. Il a travaillé sur des sujets tels que le secours informatique et il a participé à l'extension du data center de Toulouse. Depuis un an, il a pris la direction du projet qu'il présente aujourd'hui.

L'objectif d'UCC est de faciliter les échanges et la collaboration en France et à l'international entre les salariés et les différents métiers. Les salariés de Thales travaillent dans des pays différents et utilisent des outils différents, ce qui rend difficile leur travail. L'objectif est donc d'améliorer les outils existants.

L'enjeu est de collaborer et d'échanger de manière interactive et d'éviter les déplacements. Des témoignages d'utilisateurs ont été glanés pour ce projet. Certains salariés ne pouvaient pas se connecter à une visioconférence, car ils étaient sur un autre site. D'autres salariés étaient dans l'impossibilité de faire un partage d'écran.

Le projet comporte deux chantiers. Le premier chantier est Jabber. Jabber est un outil unique et sécurisé pour l'ensemble du Groupe. Il regroupe la messagerie instantanée, l'audio, la vidéo et du partage d'écran. La vidéo s'ajoute par rapport aux outils qui existent déjà. Cet outil permettra de collaborer efficacement, quel que soit le pays où le salarié se trouve. La mise en place de cet outil nécessite des prérequis techniques. Il faut notamment une caméra qui fonctionne sur le poste de travail. Tous les nouveaux postes de travail possèdent une caméra qui fonctionne.

S'agit-il de tous les postes portables ?

Il s'agit de tous les postes portables qui possèdent une caméra. Anciennement, les caméras étaient désactivées dans le système. Il faut donc lancer une campagne de réactivation des caméras avec la mise à disposition d'un cache-caméra.

Le même système existera-t-il pour le micro ?

Il est possible de mettre le micro en mode *mute*. Des caches caméra ont donc été achetés. Un accompagnement au changement et à la prise en main ainsi qu'une formation en ligne avec des tutoriels et des vidéos sont prévus.

Un guide d'utilisation et de bonnes pratiques sera mis à disposition. Il faudra notamment rappeler que l'utilisation de la vidéo en télétravail n'est pas obligatoire.

À terme, pour les salariés du Groupe Thales, les échanges ne se feront donc plus avec des outils tels que Skype.

En France, les salariés utilisent Communicator.

Est-il possible d'utiliser le nouvel outil pour une conférence téléphonique avec un partenaire ou un client ?

L'outil permet de faire de la messagerie instantanée, du partage d'écran, de l'audio, de la vidéo, et il est possible d'inviter quelqu'un de l'extérieur grâce à l'envoi d'un lien qui lui permettra de se connecter via un navigateur. Cette personne pourra se connecter sans posséder lui-même l'outil. La deuxième possibilité est de fédérer les outils.

Certains métiers de développeur ont besoin d'un accès internet pour travailler. Or, ces métiers ont des contraintes de sécurité qui rendent difficile l'installation d'outils tels que Jabber. Le logiciel sera-t-il validé ?

Jabber est disponible sur le réseau interne de Thales.

Un développeur aura besoin d'un poste spécifique pour avoir des échanges. Cela complique le travail.

Jabber est un outil interne.

Parfois, des données sensibles sont échangées.

Le confidentiel défense est à part, il s'agit d'un réseau spécifique isolé.

La deuxième partie concerne les visioconférences. Actuellement, il existe un système de réservation compliqué qui n'est pas accessible pour tous. L'ambition est de simplifier le fonctionnement et d'activer la visioconférence à la demande. Il sera possible de se connecter depuis son poste de travail. De plus, des salles de télé présence immersive seront mises en place pour des réunions longues en comité restreint afin d'améliorer la qualité des échanges.

Des salles de télé présence existent déjà au sein du Groupe.

En effet, des salles sont présentes à Bordeaux, à Greenpark au Royaume-Uni et à Carpe Diem.

Il semblerait que Cisco ne souhaite pas continuer à faire évoluer les salles de télé présence déjà installées. Ces salles n'auraient donc pas vocation à être maintenues.

Thales est en discussion avec Cisco afin de savoir si les salles continuent à être développées. Trois salles ont été mises en place et achetées à Cisco. La question est de savoir si le projet avec Cisco se développe ou si le Groupe bascule sur d'autres projets. L'objectif est de mettre en place des salles premiums.

Cela a un impact sur le processus et sur la maintenance de tous ces équipements des salles de télé présence. La problématique est de trouver un compromis entre les besoins internationaux et les besoins de présence.

Il ne s'agit plus de deux solutions distinctes, mais d'une seule solution.

Quand les salles de télé présence ont-elles été achetées ?

Les salles de télé présence ont été achetées à l'été 2018.

Lorsque le Groupe signe un contrat, il n'a donc pas la garantie que l'achat sera valable plus de six mois. Il aurait été intéressant d'en être informé.

Le projet UCC a démarré voilà un an, puis des salles de télé présence ont été achetées à Cisco et, six mois plus tard, Cisco a décidé d'arrêter cette gamme alors que le Groupe a dépensé des millions d'euros. L'investissement est donc perdu. Thales fait preuve d'amateurisme.

Ce dont vous parlez n'est pas officiel. Trois studios de télé présence ont été installés. Le déploiement de Jabber pour les 65.000 salariés du Groupe demande beaucoup d'énergie.

La dernière partie concerne le déploiement du projet. Très tôt, une cinquantaine d'utilisateurs pilotes au sein des téléservices ont été impliqués afin de tester Jabber et d'avoir des retours sur une période très courte, en parallèle de la construction de la plateforme finale. Un premier pilote sera lancé. Au mois de février, plus de 1.000 utilisateurs utilisaient Jabber en avant-première dans 30 pays différents. Entre mars et mai 2019, un pilote sera lancé auprès de 1.500 utilisateurs avant un déploiement généralisé. Ce déploiement s'effectuera par vague en partant des business line internationales qui sont actuellement bloquées, car elles ne peuvent pas communiquer entre les différents pays. En parallèle, un renfort sera apporté au service desk pour accompagner la

montée en charge. En juillet 2019, les studios de visioconférence basculeront vers l'unification de la solution UCC.

Quels étaient les critères de répartition des utilisateurs qui ont testé le système UCC ?

Certains salariés se sont proposés. Aucune communication n'a été faite à ce sujet. Désormais, l'équipe travaille avec des relais pour choisir et compléter le nombre d'utilisateurs.

Actuellement, nous assistons à la présentation d'un projet UCC qui implique des services déjà existants. Or, nous sommes au CE de Thales Services et vous nous présentez une solution qui a un impact sur notre service. L'activité de visioconférence est gérée par des équipes au sein de Thales Services. Il est dérangeant qu'une planche ne nous soit pas présentée en indiquant que Thales Services n'a pas été retenue pour s'occuper de la visioconférence. Cette activité est gérée par des équipes de Thales Services depuis dix ans et à partir de juillet, Thales Services ne s'occupera plus de la visioconférence. Ce changement aura un impact social pour les salariés qui travaillent sur la visioconférence. Dimension Data est un prestataire qui gérera l'infrastructure centrale de la solution visioconférence qui est actuellement aux mains de Thales Services. Thales Services a un taux d'incidentologie de moins de 1%.

Les élus souhaitent une information plus précise. Les salariés concernés s'inquiètent de leur évolution professionnelle. Ils n'ont pas reçu d'explications concrètes. Les entités paieront donc plus cher pour le même service. Les entités se plaignent de payer plus cher un service dont ils bénéficient déjà aujourd'hui. Pourquoi Thales Services n'a-t-elle pas été positionnée sur ce service ? Des maquettes avaient été établies pour pallier les problèmes. Thales Services avait proposé la solution de visioconférence au poste. Les équipes qui connaissent la visioconférence n'ont pas été impliquées dans les ateliers de travail. Ce projet a un impact social.

Lorsque nous présentons des projets déclinés au niveau du Groupe, la présentation est identique pour l'ensemble des entités. Nous avons eu comme consigne d'informer l'ensemble des organisations représentatives du personnel. Si ce projet a des incidences pour Thales Services, nous reviendrons sur le sujet. À ce stade, la présentation est commune à l'ensemble des entités et ne prend pas compte des spécificités particulières.

Le problème est que les salariés concernés n'ont pas été pris en compte, or l'impact est réel chez Thales Services. Pourquoi le soin de proposer une solution nouvelle n'a-t-il pas été confié à Thales Services ?

Ce choix a été fait un an auparavant par la Direction. Le projet a une dimension internationale, car il concerne les États-Unis, Singapour, l'Australie, le Royaume-Uni et les Pays-Bas. La plateforme sera utilisée dans différents continents.

Les équipes ont une expertise depuis plusieurs années. Il est dommage que Thales Services n'ait pas été consultée. Par ailleurs, le serveur Jabber stockera des données. Combien de temps ces données seront-elles stockées ?

Les données ne seront ni enregistrées ni stockées. Les données sont transactionnelles et chiffrées. La Direction travaille avec les responsables juridiques sur le respect du règlement RGPD. La solution est administrée par Dimension Data dans les locaux de Thales à Valence.

En principe, la Direction doit fournir une information loyale et complète qui comprend un volet social. Or, le volet social n'est jamais présent. Depuis plusieurs mois, nous entendons parler de l'arrêt de la visioconférence chez Thales Services. Nous représentons des salariés et la Direction souhaite aborder les conséquences sociales plus tard. Je trouve cela inadmissible.

C'est votre point de vue.

Il sera inscrit à l'ordre du jour du CE du mois d'avril un point intitulé « information-consultation sur les conséquences sociales et économiques du déploiement de l'outil UCC pour Thales Services ».

Il s'agit d'un passage en force. La consultation porte sur des faits juridiques bien précis.

Vous n'accepterez peut-être pas le point en séance, mais il sera inscrit à l'ordre du jour.

Je vous indique que nous continuerons à aborder le sujet afin d'analyser l'impact et vous rétorquez directement avec un projet d'information consultation.

Cet outil aura des conséquences et nous devons en parler. Nous introduisons une nouvelle technologie, il existe des règles. La Direction a l'obligation d'aborder l'impact social à partir du moment où une activité dans l'entreprise est touchée économiquement ou socialement, sinon la présentation n'est pas complète.

J'entends les points de vue. Le formalisme dont vous faites preuve n'est pas nécessaire. Il s'agit d'une question de forme. S'il existe un impact sur les salariés, il sera vu avant le mois de juillet 2019.

D'autres projets tels que Jabber auront-ils un impact sur les salariés ? Ainsi, nous pourrions anticiper le changement et travailler en amont avec les salariés.

Concur aura notamment un impact sur les salariés. L'outil a été imposé et aura des conséquences sur la vie des gens.

Concur est très différent. Les notes de frais seront toujours validées.

Avec Concur, les tâches à traiter prendront plus de temps aux salariés. La DSI France fait le choix de changer d'outil. Nous devons avoir des informations à ce sujet et un suivi régulier au sein de cette instance.

De nombreux travaux sont menés sur les réseaux. Beaucoup de salariés de Thales Services sont impliqués sur le projet.

3 PRESENTATION TRIMESTRIELLE DE LA DIRECTION COMMERCIALE

La présentation du 4^{ème} trimestre 2018 est réalisée par David Vacca.

Une prise de commandes de 111 millions d'euros a été réalisée au mois de décembre 2018, ce qui inclut 11 millions d'euros de prises de commandes de SOC réalisés par TSGF France. Le mois de décembre a été satisfaisant. La marge est de 16,7%, elle est supérieure à celle du budget 2018 et du réalisé de 2017. Le scénario prévoyait 117 millions d'euros mais quelques affaires significatives ont été perdues ou décalées. L'action de support sur la partie SOC a continué en fin d'année 2018. Le taux de réussite est de 34%. Les affaires importantes ont été remportées.

Les meilleures performances ont été réalisées dans la partie Groupe grâce au projet SECMON et au projet Rafale F4. Les activités PC Group sans TGS correspondent à l'activité effectuée sans les affaires réalisées pour la DSI Groupe. La prise de commandes en 2018 en dehors du Groupe représente 256 millions d'euros, contre 335 millions d'euros en 2017.

L'enjeu est de progresser sur la partie hors Groupe. La partie ex Group recense un plus grand nombre de dossiers. Le Groupe a également beaucoup progressé concernant les affaires entre 2 et 5 millions d'euros.

Les régions Transverse et Sud-Ouest ont connu une année satisfaisante. Le budget de la région Sud-Ouest dépendait notamment de la signature du programme SECMON, qui représente un peu plus de 31 millions d'euros. La région Est est à l'équilibre et la région Paris & Ouest est en retrait.

Combien la partie SOC représentait-elle en 2017 ?

Elle représentait 18 millions d'euros en 2018, et probablement un peu plus en 2017 grâce à l'effet Nokia. Le travail de collaboration avec SGTF France a bien fonctionné.

Concernant la prise de commandes à la fin de l'année 2018, les pourcentages de progression de PC les plus élevés représentent des clients avec lesquels Thales ne travaillait pas ou peu les années précédentes. Huit clients rapportent plus de 10 millions d'euros chacun contre six clients en 2017. Douze clients rapportent des contrats entre 5 et 10 millions d'euros contre 8 en 2017. La base des grands clients a donc été renforcée.

L'objectif est d'avoir des clients dont la prise de commandes est récurrente, comme notamment EDF, le CNES et la DSN DGAC.

La prise de commandes est plus volatile que le chiffre d'affaires. Le chiffre d'affaires donne la croissance de l'entité. La croissance du chiffre d'affaires du top 30 est de 10%. Thales cherche de nouveaux clients. Le processus est long et coûteux, donc les clients doivent avoir un niveau d'attractivité élevé et être susceptibles de faire appel à Thales pendant plusieurs années. Cinq clients rapportent un chiffre d'affaires de plus de 10 millions d'euros chacun, contre 4 clients en 2017.

Deux types d'activités sont développés au sein de Thales : une activité logiciel qui est une activité sur laquelle il faut monter en compétence sur le métier des clients et sur laquelle nous devons construire une récurrence croissante. Un autre type d'activité est constitué de ventes que l'on pourrait qualifier de transactionnelles, du type infogérance avec une vocation de spécialisation des vendeurs et des avant-ventes. Ces dossiers engagent Thales sur plusieurs années, mais ne sont pas renouvelés par la suite. Pour ces dossiers, le Groupe travaille beaucoup avec la partie conseil.

La SNCF a été un client important dans le domaine du transport et le Groupe a abandonné ce contrat. Des actions seront lancées pour se positionner sur ces contrats.

Le Groupe commence à se positionner dans le secteur médical. Ce marché est porteur, mais il faut monter en compétence. Ce marché est encore en devenir chez Thales. La partie santé a connu une forte croissance. Le secteur a connu une croissance de 20% en 2018.

Le carnet des SOC est intégré dans le graphique de l'évolution de la durée d'activité de Thales Services mais il ne sera pas écoulé. Le CAGR correspond à la croissance du chiffre d'affaires. Le Book to bill est le rapport entre le chiffre d'affaires et les prises de commandes. Il doit idéalement être supérieur à 1.

Le hit ratio concurrentiel consiste à suivre les affaires de plus de 2 millions d'euros en nombre et en valeur. Sur la partie nombre, en 2017, la situation était délicate. En 2018, le hit ratio s'élevait à 53% en valeur et à 44% en nombre. Il s'agit d'une bonne progression. Cette année, il serait souhaitable de baisser le seuil de 2 millions d'euros, car ce seuil comprend une quinzaine d'affaires. Le seuil sera abaissé à 500.000 euros afin que le panel comprenne une quarantaine d'affaires. Cela permet également d'avoir une vision des plus petites affaires qui sont tout de même importantes.

Le niveau de jeu consiste à suivre le nombre de projets de plus de 2 millions d'euros, de 5 millions d'euros et de 10 millions d'euros qui ont été gagnés. 24 affaires de plus de 2 millions d'euros ont été gagnées en 2018, contre 25 en 2017. Le nombre de projets de 5 millions d'euros est passé de 9 à 16 entre 2017 et 2018.

Des schémas de clôture trimestrielle ont été mis en place cette année. Il existera toujours un effet clôture à la fin de l'année.

En 2017, il y avait eu 4 nouveaux clients de plus de 1 M€ (IGN pour 3,1 M€, la BNP pour 2,9 M€, le Ministère de la Santé pour 1,4 M€ et LDC pour 1,3 M€). En 2018, il y en a eu 3 (le Ministère de l'Éducation pour 14 M€, Apria pour 11 M€ et le CNRS pour 2,2 M€).

Concernant le tableau du bilan des prises de commandes, le ratio entre les affaires gagnées et les affaires perdues est de deux tiers-un tiers. Qu'envisagez-vous, car ces chiffres montrent un défaut de réponse sur certaines affaires ? En effet, répondre à des appels d'offres demande du temps et de l'argent.

Un tiers d'affaires gagnées est une bonne performance. Le tiers gagné permet de gagner la moitié en valeur absolue. L'objectif consiste à essayer de gagner plus d'affaires. Piloter des affaires commerciales avec des indicateurs est positif, mais il faut également faire des offres.

Les dossiers stratégiques qui positionnent le Groupe sur le marché de manière optimale sont suivis. Les dossiers stratégiques peuvent également être des dossiers spéciaux pour l'avenir du Groupe par rapport à l'offre de service, et des dossiers qui ne doivent pas être perdus. Ces dossiers sont suivis et l'objectif est d'en gagner un sur deux.

Regrettez-vous certaines erreurs de ciblage de réponse ?

L'année 2018 a été une bonne année. Nous avons enregistré 45 millions de prises de commandes dans le secteur public en 2018. Le service public représente des marchés typiques et les prises de commandes prennent du temps. Le Groupe a envie de progresser dans ce secteur. L'objectif est d'augmenter la part de hors Groupe sans forcément diminuer la part Groupe.

Depuis 2008, nous sortons d'une crise. Les DSI retrouvent-elles l'aisance de leur budget ? Quels sont les investissements ? Avons-nous une vision sur les trois prochaines années dans l'analyse de marché ?

Les analyses de marché global sont actuellement retravaillées. Thales Services travaille sur plusieurs marchés. Le marché de l'infogérance connaît une croissance de 1%. Les parties cloud et big data sont très importantes actuellement.

La Poste est un sujet intéressant qui peut faire grandir l'entreprise. Pour l'instant, Thales Services est au début de l'aventure.

LPI signifie index de loyauté. Lors des enquêtes de satisfaction, la satisfaction du client est mesurée et il est demandé au client s'il recommanderait Thales à d'autres entreprises.

Quelle est la stratégie commerciale du déploiement de Thales en Roumanie ?

Une délégation s'est rendue en Roumanie au début de l'année 2019. Les retours sont positifs. La question est de savoir si ce déploiement apporte un avantage concurrentiel au niveau financier. L'intérêt de ce déploiement est d'accéder à une capacité supérieure à celle que le Groupe a actuellement et d'améliorer les coûts.

Comment empêche-t-on le Groupe de tout délocaliser en Roumanie ?

Je ne sais pas. Les concurrents sur des approches MCO sont situés en Inde et se demandent si l'Inde est le nouvel ou l'ancien Eldorado. Le near-shore et le off-shore doivent permettre de faire progresser la compétitivité.

Une chose est sûre : nous devons augmenter les recrutements et notamment sur la région Paris & Ouest.

4 EFFECTIFS

4.1 ENTREES SORTIES FEVRIER 2018

Avez-vous des questions sur les tableaux que vous avez reçus ?

Nous sommes satisfaits, car nos requêtes quant aux tableaux des effectifs ont été entendues notamment sur la distinction entre les hommes et les femmes.

Je note la satisfaction.

Est-il possible d'explicitier les termes de prêts reçus, de prestataires cédés et de prêts cédés ?

Les prêts reçus sont les salariés d'une autre société du Groupe qui travaillent chez Thales Services avec une convention de mise à disposition ou des salariés de Thales SA qui sont également mis à disposition chez Thales Services.

Les prêts cédés sont des salariés de Thales Services qui travaillent au sein d'autres sociétés du Groupe avec une convention de mise à disposition. Les prestataires cédés sont des salariés Thales Services qui travaillent en tant que prestataires dans d'autres sociétés hors Groupe.

Dans le tableau, il est indiqué que 48 administratifs sont indisponibles sur 69 actifs. La proportion semble importante.

Les 48 administratifs sont essentiellement des alternants. Le point a été remonté au service paie. Soit il s'agit d'un pré requis pour le service paie, soit il s'agit d'une erreur. Nous comptons 75 apprentis et 19 contrats professionnels qui sont ensuite redistribués dans le tableau.

Nous sommes étonnés, car ce tableau montre que 46 administratifs sont soit apprentis, soit en contrat de professionnalisation. Les chiffres semblent élevés. Parmi les 46 administratifs, seulement 34 sont des cadres. Pourquoi autant d'apprentis sont-ils administratifs ? Quelle est leur fonction ?

Je regarderai plus précisément pourquoi un grand nombre d'alternants se retrouvent dans la catégorie administrative.

Que signifie « dispense d'activité » ?

La dispense d'activité est normalement à l'initiative de l'employeur. Il s'agit d'une dispense de travail durant laquelle le salarié est indemnisé. Par exemple, lorsqu'un salarié revient d'un arrêt de travail de longue durée, il doit passer une visite médicale pour être considéré comme apte. Sans cette visite médicale, le salarié n'est pas considéré comme apte. J'ai demandé, dans ce cas-là, une dispense d'activité tant que le salarié n'avait pas passé la visite médicale.

Le chiffre global diminue, avez-vous une explication ? 20 salariés ont quitté l'entreprise.

Je ne pense pas qu'il faille s'inquiéter.

De nombreux salariés sont recrutés donc les chiffres sont inquiétants. 46 entrées ont été comptabilisées pour 73 sorties. L'objectif des recrutements ne garantit pas une baisse des effectifs.

Un plan de rétention avait été mis en place, est-il efficace ?

Les chiffres sur un mois donné ne sont pas nécessairement préoccupants. Des actions sont pour autant mises en place pour de la rétention et de la fidélisation. Les sorties ne signifient pas que les actions ont échoué.

4.2 PASSAGES CDD => CDI

Aucun passage de CDD à CDI n'a été enregistré.

4.3 RENOUVELLEMENT DES PERIODES D'ESSAI

Trois périodes d'essais ont été renouvelées, dont l'une à l'initiative du salarié et deux à l'initiative de l'employeur. Trois périodes d'essais ont été rompues.

Il faudrait ajouter une colonne pour indiquer si la rupture de période d'essais a lieu suite à un renouvellement de la période ou pas.

4.4 SOUS-TRAITANCE (RATIO ENTRE NB DE PRESTATAIRES ET TAILLE DES SITES)

La présentation est réalisée par Hélène Larché-Gallois.

Elle présente le volume des prestations intellectuelles (ETP). Une augmentation a été enregistrée en début d'année 2019 avec 13 ETP de plus au mois de février essentiellement en région Est et Sud-Ouest et chez OIC.

4.5 LICENCIEMENTS ET RUPTURES CONVENTIONNELLES NOTIFIÉES : H/F, POSITION, AGE, ANCIENNETÉ, MOTIF, SERVICES (SORTIE DES INSCRITS)

La Direction indique qu'un licenciement a été recensé pour faute. Le salarié a utilisé des moyens de communication professionnels et personnels pour s'amuser et ne pas travailler.

4.6 RECRUTEMENT (INTERVENTION DE LA RESPONSABLE DU RECRUTEMENT)

La présentation est réalisée par Florence Seguin.

Elle présente un point sur le recrutement chez Thales Services. En 2018, 650 collaborateurs ont été recrutés. L'objectif en 2019 est de recruter plus de 850 salariés. Les recrutements évoluent chaque année, les candidats sont nouveaux et leurs attentes changent.

L'équipe recrutement a obtenu cinq postes supplémentaires à l'échelle nationale, dont des postes à Grenoble, Bordeaux, et en Île-de-France en CDD et en CDI. Les équipes sont renforcées avec des stagiaires et des apprentis. Le métier de recruteur change, donc les équipes doivent être renouvelées souvent.

Est-il possible d'évoluer vers un poste en RH par la suite ?

Rien n'est impossible mais tout le monde ne peut pas travailler au sein des ressources humaines. Certains recruteurs ne souhaitent pas non plus rejoindre le service recrutement du Groupe (Thales Talent Acquisition).

Combien d'hommes sont-ils présents dans le service recrutement ?

L'équipe compte treize salariés, dont deux hommes.

L'équipe de recrutement est donc volatile.

Oui. Depuis bientôt un an, Workday a été implanté. Cet outil peut être très bien, mais il s'agit tout de même d'un outil de plus et d'un outil lourd. Les recruteurs ne sont pas formés sur cet outil. Les recruteurs se retrouvent face à une pénurie de profils et de femmes. En 2018, 18% de femmes ont été recrutées. L'objectif est de 20% en 2019.

Si toutes les femmes sont au service RH, nous ne pouvons pas considérer cela comme de la mixité. La mixité doit concerner tous les services.

Nous avons lancé une opération avec toutes les étudiantes d'Île-de-France pour les inviter à faire un tour dans Paris afin de leur présenter les projets Thales. 28 étudiantes se sont inscrites. Dans les écoles d'ingénieur, les femmes représentent 14% du total.

La DRH ne nous a pas communiqué ce chiffre.

Le chiffre dépend des écoles d'ingénieur.

17% de femmes ont été recrutées en février 2019, mais les femmes représentent seulement 13% de l'ensemble des CDI. L'écart est significatif entre les CDD et les CDI. De plus, nous constatons un déficit de recrutement de femmes qui ont des profils avancés.

L'objectif de recrutement concerne les CDI et les ingénieurs. Les CDD sont nombreux. L'objectif de recruter 20% de femmes concerne l'ensemble des postes. Les postes d'ingénieur concernent les élèves sortants d'écoles d'ingénieur et les bac+5.

Dans les facultés, les femmes représentent plus de 14% de l'effectif.

Il faut savoir si leur filière correspond aux profils que nous recherchons.

La commission égalité professionnelle a eu lieu la semaine du 18 mars 2019 et nous n'avons pas entendu parler du tour de Paris.

Il avait été question d'embaucher des profils de niveau inférieur à bac+5.

Les recrutements dépendent des besoins.

Le service a-t-il vraiment les moyens d'organiser des afterworks ou d'autres ateliers ?

Oui, nous avons les moyens. Un *afterwork* a eu lieu la semaine dernière à Toulouse avec une trentaine d'invités et il a connu un grand succès.

La problématique est de garder les nouvelles recrues. Il existe un décalage entre l'image présentée aux candidats et la réalité.

Lorsqu'un jeune rejoint Thales, il s'agit de son projet. Les jeunes viennent, car ils souhaitent travailler au sein d'un service de qualité.

Combien de femmes sont-elles arrivées grâce aux mécanismes mis en place ? Les mécanismes mis en place pour le recrutement sont bien, mais il faut pouvoir conserver les recrues à leur poste.

Par ailleurs, les afterworks font partie du temps de travail, qu'en est-il des demandes de dérogation ?

Nous listerons les salariés qui participent aux *afterworks*.

Nous notons de grandes différences géographiques parmi les recrutements.

Chaque recruteur recrute les profils dont il a besoin sur son périmètre. Il faut prioritairement répondre aux besoins de recrutement.

Dans le rapport de situation comparée que nous avons reçu l'an dernier, les jeunes diplômées étaient payées 1.000 euros de moins par an par rapport aux hommes. Quelles actions de sensibilisation ont été mises en place à ce sujet auprès des recruteurs ?

Le sujet de l'égalité professionnelle fait l'objet d'un autre point de l'ordre du jour et il est porté au sein de la RH par un autre collaborateur.

Je ne comprends pas comment nous allons résoudre ce problème de différence de salaire entre les hommes et les femmes si les recruteurs ne sont pas au courant du problème, comme cela semble être le cas.

Un homme et une femme sont recrutés avec le même salaire.

Non, les chiffres prouvent l'inverse. Si les recruteurs ne sont pas sensibilisés à la problématique, ces différences perdureront.

Voilà deux ans, nous avions un accord dans lequel l'objectif était un taux de femmes à recruter de 23%. Dans le groupe, l'objectif s'élève à 30%.

Il serait bien de connaître le nombre de CV reçus avec le nombre d'hommes et de femmes. Nous souhaiterions également connaître le nombre de titulaires d'un doctorat qui ont été recrutés. Nous en avons recruté, mais nous n'avons pas réussi à les garder.

La question du handicap se pose également.

La semaine prochaine, une personne viendra de Lille pour parler du bégaiement. Par ailleurs, l'objectif est un taux de transformation de 91% pour les stagiaires. Il s'agit des stages de fin d'études d'une durée de 6 mois.

L'entreprise comptera cette année moins de 150 apprentis. Pour les stagiaires, le chiffre de 150 n'a pas encore été atteint, mais certaines écoles débutent les stages en septembre.

À l'avenir il serait peut-être mieux que la CEF ait lieu avant le CE.

POEI signifie préparation opérationnelle à l'emploi individuel. Cette action a été lancée en novembre 2018 avec pôle emploi et un organisme de formation. Pôle emploi a sélectionné à l'échelle nationale des jeunes diplômés de niveau bac+5. Ils étaient au nombre de 5000, 26 d'entre eux ont été reçus et 10 ont été sélectionnés pour faire une formation de reconversion. Lors de la formation, une promesse d'embauche leur est présentée. La convention collective ne nous finance plus en 2019. L'opération sera renouvelée.

Il faudrait embaucher moins de salariés, mais faire en sorte que les recrues restent. Vous devriez intervenir dans différentes commissions.

Pensez-vous que les salaires d'embauche sont suffisamment élevés ?

Thales rémunère bien ses salariés par rapport aux concurrents.

5 SITUATION ECONOMIQUE GENERALE

5.1 CA/PC/IFO A FIN FEVRIER 2019

Avancement PC CA 2019 par région

La présentation est réalisée par Hélène Larché-Gallois.

Les prises de commandes ont représenté un montant de 66,2 millions d'euros pour un budget de 59,7 millions d'euros. La région Transverse est en avance. Cette avance ne perdurera pas dans le temps. La région Paris Ouest a également une avance de 9 millions d'euros par rapport au budget.

Dans la région Est, l'avance est raisonnable. L'avance est due à la notification sur le mois de février de travaux s'élevant à 3 millions d'euros. Le projet EDF a été enregistré fin 2018 alors qu'il était également inscrit au budget 2019 pour un montant de 2,7 millions d'euros. Les prises de commandes de la région Sud-Ouest correspondent au budget. Cependant, 31 millions d'euros ont été enregistrés dans cette région au mois de décembre 2018 pour SECMON. Or SECMON était inscrit au budget 2019 et représente 12 millions d'euros qui sont actuellement imputés au budget de 2019. Il faudra trouver une solution pour compenser cet écart.

Il est préférable d'attendre la fin du semestre pour analyser le chiffre d'affaires. En effet, des phénomènes calendaires expliquent les variations.

Offres en cours

Thales Services a été inscrite sur la short list pour TAS Infogérance. Une troisième version de la proposition est en cours de production pour fin mai. La décision devrait être prise à la fin de l'année 2019.

Aucune information supplémentaire n'est disponible pour le dossier Salve Mirage.

L'offre Isis Dev & Infogérance a été remise. La soutenance a eu lieu le 21 février. Suite à cette soutenance qui a fait l'objet de retours de la part du client, une nouvelle version de l'offre est en cours de production.

5.2 RAO ET FAITS MARQUANTS

Région Est :

Dans la région Est, un référencement national a été gagné pour Acoos sur trois lots. Différents dossiers de « move to cloud » ont été gagnés, l'un pour Keolis et l'autre pour Acoos.

Le centre API a été gagné pour CMA CGM. Les dossiers restent les mêmes pour le développement de logiciel et un dossier pour EDF s'est ajouté. Plusieurs propositions sont en cours en termes de SOC.

Que se passe-t-il en termes de SOC ?

Une partie est sous-traitée. Les équipes qui travaillent 24 heures sur 24 s'occupent des cyberattaques. Le run et le build ont été transférés.

L'affaire Frésenius reste compliquée. Nous essayons de maintenir les jalons cibles.

L'affaire Naval Group a reçu des retours positifs sur les derniers jalons après la mise en place d'ajustements. Le plan d'amélioration est toujours en cours.

L'affaire Enedis ICAM a démarré en multisites et en collaboration avec Paris Ouest. Un plan d'action est en cours afin d'analyser l'ensemble des ressources nécessaires sur ce projet.

Région Sud-Ouest :

Dans la région Sud-Ouest, le projet Galileo SECMON est toujours en avant-vente. Au sein de cette commande, il fallait contractualiser les modes de travail avec SGF. La contractualisation a été signée le 22 mars 2019. La signature était attendue pour lancer des approvisionnements, et notamment 40 racks qui doivent être montés et configurés sur tous les sites ESA/GSA.

Toutes les machines sont commandées lors d'une seule commande. Elles seront stockées et montées à Basso Cambo. Un déménageur spécialisé transportera ensuite les machines dans la salle d'intégration du site de Labège.

Parmi les principales offres en cours, Eumetsat est en phase 1. La phase 2 devrait débuter en 2020. Pour l'affaire L2PF, des difficultés subsistent pour définir les travaux de façon fiable et définitive.

Pour l'affaire Sentinel 2, un lot devait permettre de fournir une plateforme renouvelée. Une solution *cloud* est privilégiée par rapport à une rénovation.

Pour le dossier DMS SIPBL, Thales est sur la *short list*. Une maquette sera présentée le 26 mars 2019 et une décision de la part du client devrait intervenir au mois d'avril.

PDAP est également une affaire compliquée. Un SDM est arrivé au début du mois de mars et un programme manager a intégré la Tiger Team SIX.

Le projet PDAP est-il un projet tendu ?

Il existe un certain nombre de challenges pour cette affaire, mais il n'y a pas de surcharges.

Le projet Pierre Fabre est compliqué et le Groupe a pris la décision de lancer des actions de transformation. Le plan de transformation est en cours et une amélioration de la perspective client a été notée. Un appel d'offres pour le renouvellement donnera lieu à un appel à candidatures à partir de septembre 2019.

Région Paris-Ouest :

Au sein de la région Paris Ouest, le projet JNGV (Jumeau numérique générateur de vapeur) d'EDF a été gagné. Il s'agit d'une plateforme pour l'étude des cycles de vie des générateurs de vapeur. La première notification concerne le mois de mars.

Plusieurs dossiers sont en cours dont la Poste Infogérance, APRIA, AXA, le projet DIGIPOSTE, et LISI Aerospace Infogérance.

Les affaires APRIA, DAHER et IDFM sont toujours sous surveillance.

Un plan d'action spécifique sur lequel travaille la Direction des Opérations Paris Ouest a été mis en place pour ENEDIS ICAM.

Avez-vous des informations au sujet du CNRS ?

Non, nous n'avons pas plus d'information.

Il serait bien de faire un point sur cette affaire lors du prochain CE.

Région Transverse :

Le dossier Alpha CCS a été gagné au ministère des Affaires sociales alors que le dossier DEV 2022 a été perdu au sein du même ministère.

Les dossiers ASP ISI et CAIH sont en phase d'appel d'offres.

Les quatre affaires dans le secteur public sont compliquées et sensibles. Le dossier IGN a connu un incident majeur avec un impact utilisateur. La situation du dossier PIRAMID est tendue avec les clients et un mode « task force » a été activé avec la mise en place d'un point hebdomadaire.

PFAI -RIE a subi un incident de production sur la gestion des logs. Le management doit être renforcé pour CR Île-de-France.

Côté Thales, un kick-off a eu lieu en février avec la société ISG-One. Des ateliers de travail sont planifiés afin de prévoir les méthodes de travail sur différents thèmes.

5.3 STAND-BY DÉTAILLÉ – STAND-BY DE LONGUE DURÉE

La présentation est réalisée par Hélène Larché-Gallois.

Au mois de février, il y avait 119 ETP en stand-by contre 125 en janvier, soit une moyenne de 122 ETP. Ces chiffres sont en dessous du budget qui s'élève à 137 ETP pour les deux mois cumulés. La courbe de prévision est en croissance, mais devrait redescendre au mois de mai.

Concernant la ventilation du stand-by imputé en ETP, Paris & Ouest débute difficilement à cause de l'impact de l'arrêt du projet Lewis. L'arrêt de ce projet a eu des conséquences sur trois sites.

Sur un an, le nombre de personnes a diminué, passant de 327 en janvier 2018 à 305 en janvier 2019.

Au sujet du stand-by par entité, la situation est tendue dans la région Paris Ouest à cause de l'arrêt du projet Lewis, qui a surtout des conséquences à Rennes, mais également à Nantes et à Brest. Par ailleurs, un projet a été gagné et concernera principalement le site de Vélizy-Villacoublay et le projet de la Poste, qui devrait permettre d'améliorer la situation à Nantes. Le partage des ressources en inter région devrait permettre de résorber l'impact de l'arrêt du projet Lewis à Rennes.

Dans la région Paris ouest, des salariés sont en reconversion Java. Le stand-by de CTE reste élevé, mais le stand-by est lié à la typologie des activités car CTE est différent des autres périmètres.

Des projets qui devaient démarrer en début d'année ont été perdus durant l'hiver à Lille.

Le stand-by de longue durée montre une courbe stable. À la fin de février, 45 salariés étaient en stand-by dont 29 depuis plus de 6 mois pour un temps inférieur ou égal à 0,5 ETP, et 16 salariés étaient en stand-by de plus de 6 mois pour un temps supérieur à 0,5 ETP. Une variation de plus 3 a été constatée par rapport au mois de décembre. 10 situations ont été résolues et 13 nouvelles situations ont été enregistrées. Parmi les 10 situations résolues, 2 doivent être confirmées et 4 départs sont prévus. Parmi les 13 nouvelles situations, 2 situations avaient fait l'objet d'une alerte en 2018.

Dans la région Paris Ouest, nous voyons un effectif de 100 salariés en inter contrat sur 414 salariés, ce qui correspond à un ETP de 10%.

Il s'agit de 100 salariés qui ont imputé au moins une heure de stand-by sur le mois. Les chiffres sont actuellement contrôlés. Il est possible que ces chiffres soient liés à des erreurs d'imputation.

25% des salariés ont imputés en inter contrat pour une heure et nous voyons des chiffres à 10% d'ETP. L'écart est important.

Le ratio est calculé en ETP de stand-by par rapport à la population en actif ETP de l'entité. Nous sommes en démarrage d'année, donc des erreurs sont probablement présentes. Fin mars, nous aurons une vision plus claire.

Nous savons qu'un problème d'activité est présent à Paris Ouest.

Ce problème est lié à l'arrêt du projet Lewis à Paris Ouest. Les prévisions pour la région Paris Ouest étaient moins pessimistes que le réalisé.

Dans la région Sud-ouest, nous constatons 16 mois d'activité, est-il possible de basculer de l'activité sur Paris Ouest ?

Nous analysons les possibilités de travailler en inter région pour être plus efficaces et faire correspondre la quantité de travail. Par ailleurs, il faut conserver la continuité des clients qui aiment la proximité locale.

Quels types de stand-by sont concernés au sein des directions fonctionnelles ?

Il s'agit essentiellement de la population qualité.

Existe-t-il des élus dont la délégation représenterait plus de 50% et le reste du temps serait du stand-by ?

Oui, des élus sont présents dans ces tableaux. L'intérêt de cette classification est de montrer qu'en deçà de 50%, le plan de charge n'est pas complet. Une part d'affectation n'a pas pu être faite, donc des recherches sont menées afin de proposer à ce salarié un complément d'activité.

6 POLITIQUE SOCIALE

6.1 MISE EN PLACE DE L'OUTIL SAP CONCUR

La Direction indique que le déploiement de SAP Concur devait avoir lieu le 25 mars. L'outil a donc été déployé hier. L'outil Concur est désormais utilisé pour les notes de frais et les ordres de mission. Les salariés ont été informés grâce à un certain nombre de communications. Les formations prévues pour les assistantes ont eu lieu. Depuis hier, il n'est plus possible de faire des ordres de mission et des notes de frais sur l'ancien logiciel.

Sera-t-il possible d'inscrire des notes de frais sur Concur alors que l'ordre de mission a été établi sur JNOTE ?

Oui, a priori, cela ne posera pas de problèmes.

Les assistantes ont fait part de premiers retours sur des billets vol direct. Elles ont des difficultés pour les obtenir. La politique d'achat des billets fait que les trajets proposés présentent toujours des correspondances. Il en va de même pour les trains. Pour les réservations en dernière minute, certaines assistantes sont obligées de valider les billets le samedi pour un vol le lundi. Un décalage dans le process oblige les assistantes à se connecter le samedi pour prendre des billets pour le lundi.

Pour les salariés qui travaillent sur plusieurs projets et qui ont des valideurs différents, comment fonctionne le système ?

Auparavant, il fallait indiquer le nom du responsable qui devenait le valideur. Désormais, il faut entrer un numéro de projet qui est attribué à quelqu'un. Il faut entrer le code d'imputation. Dans le domaine des relations sociales, je suis le valideur.

Le nom du valideur marqué dans notre profil n'a donc pas d'importance.

Tout à fait. Par ailleurs le responsable qui est le valideur est également responsable des notes de frais.

e-HR Together devait être synchronisé vers Workday. Lorsque nous envoyons des mails pour vérifier des informations, il faut avoir les bonnes adresses de contact afin de savoir qui contacter en cas de problèmes.

Il doit y avoir un rattachement entre Workday et Concur.

Nous avons reçu un mail selon lequel le contrôleur de gestion est habilité à changer le nom du responsable. Nous avons la liste par région de tous les contrôleurs de gestion.

Il s'agit des responsables associés au projet, et non pas des responsables hiérarchiques. Par ailleurs, nous souhaitons alerter au sujet des assistantes qui se retrouvent avec beaucoup de travail.

Nous sommes dans la dernière vague de déploiement de SAP Concur. Certains éléments que vous évoquez sont déjà connus. Un document a été créé pour les représentants du personnel. Il sera certainement envoyé à tous les représentants du personnel. Il ne s'agit pas d'une communication destinée aux salariés. La saisie et les affectations ne sont pas identiques dans Concur et dans JNOTE. C'est au moment de la validation de l'ordre de mission ou de la note de frais que le responsable apparaît. Sur le profil salarié, le manager apparaît toujours dans Workday et il n'est pas modifiable. Lors d'une mission, l'ordre de mission et les notes de frais sont à remplir en sélectionnant le motif de déplacement. Ce motif permet de diriger la signature auprès du responsable des relations sociales, et non pas auprès du responsable hiérarchique.

Si le document n'est pas clair, il sera modifié en fonction de vos remarques. Ainsi, il sera envoyé d'ici la fin de la semaine à l'ensemble des représentants du personnel.

Que se passe-t-il lorsque les notes de frais concernent à la fois les délégations et les œuvres sociales ?

Cela ne change rien. Par ailleurs, l'adresse générique concur.assistance@thalesgroupe.com a été créée pour l'occasion.

Le document concerne-t-il également les notes de frais liées au télétravail ?

Je ne valide pas vos notes de frais par rapport au télétravail. Je demanderai l'intitulé qu'il faut indiquer pour le télétravail s'il n'est pas présent dans le menu déroulant.

Sur JNOTE, il était possible d'entrer des notes de frais sans ordre de mission, est-ce possible sur Concur ?

Je ne sais pas vous répondre à ce sujet. En revanche, il n'est plus possible de voyager sans ordre de mission. Les modes de fonctionnement devront peut-être être adaptés à l'outil. Nous répondrons à ces questions dans le document que nous vous enverrons.

Dans les cas de déplacement chez des clients ou entre Toulouse et Labège, nous n'avons pas d'ordre de mission, mais nous avons des notes de frais.

Lorsque les salariés n'ont pas à prendre l'avion, ni le train, ni une voiture de location, les ordres de mission ne sont pas nécessaires.

Lorsqu'un salarié utilise sa voiture personnelle, il doit a priori avoir un ordre de mission, sinon cela pose des problèmes concernant l'assurance.

En cas de problème, l'ordre de mission est émis a posteriori.

Normalement, les salariés sont couverts par l'assurance de Thales Services, car ils sont en mission. Il faut s'assurer que l'absence d'ordre de mission ne pose pas de difficultés.

Pourra-t-on toujours enchaîner l'émission d'un ordre de mission et l'achat du billet ?

L'ordre de mission doit être validé avant de pouvoir prendre des billets.

Ce système est moins avancé que le précédent. Souvent, lorsque la mission se déclare, il n'est pas possible d'obtenir la validation avant d'acheter le billet.

Sauf exception, je valide tous les jours les ordres de mission. En cas d'absence de ma part, je délègue la validation.

Suite à la formation des assistantes à Bordeaux, elles ont expliqué qu'un ordre de mission n'était pas nécessaire dans ces cas-là, le voyage servant d'ordre de mission.

Le déplacement génère l'ordre de mission. Le billet est pré réservé, mais il n'est pas émis. Il en va de même pour les trajets en avion.

Lorsque je valide, l'ordre de mission est déclenché immédiatement.

Des billets d'avion seraient plus chers que la politique voyage. Ces billets peuvent être modifiables et annulables. Les billets sélectionnés sont les moins chers et les plus contraignants. Que se passe-t-il si nous souhaitons modifier un ordre de mission ?

Je ne peux pas vous répondre.

Nous laissons passer le mois, car nous recevrons certainement des remarques et nous pourrons faire un bilan du premier mois.

6.2 COMPTE RENDU DE LA COMMISSION EGALITE PROFESSIONNELLE DU 18 MARS

La Commission Egalité Professionnelle s'est réunie le lundi 18 mars 2019. Dans le cadre des nouvelles dispositions mises en place au début de l'année, une information concernant les index et la méthodologie appliquée a été présentée. Cette méthode est basée sur la rémunération annuelle globale, soit la rémunération fixe et variable reconstituée en ETP. En revanche, la méthode se base sur des moyennes et des populations en fonction de l'âge et de la catégorie socioprofessionnelle. L'indicateur tient compte des groupes analysés.

Pour l'indicateur numéro 1 noté sur 40 points, nous avons obtenu les 40 points. Cet indicateur concerne les écarts de salaire entre les femmes et les hommes et 4 tranches d'âge, soit 17 populations par catégorie socioprofessionnelle et par tranche d'âge. Seules 4 catégories socioprofessionnelles ont été retenues, à savoir les mensuels 5.1, les mensuels 5.2, les 3A et les 3B.

Par ailleurs, trop peu de femmes sont en catégorie 3C pour mener une analyse sur cette catégorie. L'étude considère donc que cette catégorie se porte bien, or ce n'est pas le cas.

Cette remarque est valable pour les catégories socioprofessionnelles qui comprennent plusieurs tranches d'âge. Si 5 salariés se situent dans les moins de 30 ans ou les plus de 50 ans, une seule tranche d'âge sera analysée et elle sera considérée comme étant le reflet de toute la catégorie socioprofessionnelle. Les chiffres sont donc biaisés.

La méthode de calcul implique que nous considérons que les catégories où les femmes sont absentes ne rencontrent aucune difficulté.

De plus, il existe un seuil de pertinence. Lorsque ce seuil n'est pas atteint, la catégorie n'est pas analysée.

Nous vous enverrons le support qui a été présenté lors de cette réunion et qui reprend ces indicateurs. Le support montre une tolérance de plus ou moins 2%, mais, lorsque nous restons dans la moyenne, les points sont tout de même attribués. Ce sont des indicateurs et des modes de calcul utilisés par l'ensemble du Groupe Thales et l'ensemble des sociétés en France.

Nous n'avons pas eu d'information concernant l'écart pondéré sur les salaires moyens.

Nous n'avons toujours pas cette information.

L'indicateur numéro 2 mesure l'écart entre le nombre de femmes et d'hommes ayant été augmenté hors promotion, nous avons noté une incohérence au niveau du nombre d'hommes techniciens augmentés, qui est inférieur à 100, alors que cette population a dû bénéficier d'une augmentation générale. Les 20 points ont été obtenus, mais les chiffres sont biaisés.

Nous n'avons pas eu le temps d'obtenir des informations supplémentaires sur ce point entre la semaine dernière et cette semaine.

Nous tirons les mêmes conclusions que pour l'indicateur numéro 1, il fallait une population de 10 salariés et les hommes, côté administratif, sont très peu nombreux, donc aucune analyse n'est possible.

L'indicateur numéro 3 concerne le fait d'avoir la même chance d'obtenir une promotion pour une femme et un homme. Les notes étaient sur 15, Thales a obtenu la note de 10, car il existe un écart entre 2 et 5. Les passages mensuels à cadre 1, 2, 3A, 3B et 3C sont considérés comme des promotions. Nous ne recevons donc pas la note maximale.

L'indicateur numéro 4 concerne les salariées dont le salaire a augmenté à leur retour de congé maternité grâce à l'application d'une politique salariale pendant leur congé maternité. 2 femmes sur 13 n'ont pas été augmentées alors qu'elles auraient dû l'être. Il suffit qu'une femme n'ait pas été augmentée pour obtenir une note de zéro. Un effort sera fait pour que cela ne se reproduise pas. Ces femmes étaient situées dans la même région, à savoir Paris Ouest. Concernant l'indicateur numéro 5 au sujet du nombre de femmes gagnant les salaires les plus élevés, Thales a obtenu zéro point, car les points sont obtenus à partir de deux femmes et nous n'en avons qu'une.

70 points ont été obtenus par Thales sur 100 points. Le seuil est de 75%. Si ce seuil n'est pas atteint pendant trois ans, l'entreprise se voit imposer des sanctions pécuniaires.

La pénalité représente 1% de la masse salariale.

En mars 2019, nous ne pouvions pas être condamnés au versement de cette pénalité. La pénalité doit être versée si Thales Services se situe, pendant trois années consécutives, en dessous de 70%. Certains indicateurs mettent en avant des points, d'autres sont biaisés.

Nous sommes la seule filiale de Thales à avoir obtenu moins de 75 points. Nous sommes situés en dernière position.

Au sein du Groupe, il est soi-disant interdit de communiquer en citant le nom des unités. Pour l'extérieur, il ne doit exister que « Thales ». Nous ne pouvons donc pas faire de publicité pour Thales Services.

Cependant, sur ce point négatif de l'Index et d'une note inférieure à 75, la communication Thales a bien précisé que seul Thales Services était concerné par cette contre-performance !

Bref, le Groupe nous a lâchés ! La solidarité n'existe pas dans le Groupe Thales.

Nous souhaitons ajouter un complément d'information concernant l'indice numéro 4, il a été déterminé que 14 femmes étaient concernées cette année. Leurs cas ont été traités.

Nous nous sommes en effet assurés que les salariées en congé maternité en ce début d'année avaient bien reçu leurs augmentations.

Autre sujet abordé en Commission : la méthode d'analyse basée sur le nuage de points.

Les mêmes nuages de points avaient été présentés lors de la négociation qui avait eu lieu 15 jours avant au sujet d'un nouvel accord sur l'égalité professionnelle. Nous avons noté des incohérences entre les mensuels payés sur 13 mois et les ingénieurs et les cadres payés sur 12 mois. Nous pensons qu'il est nécessaire de réaliser une analyse annuelle qui inclurait les parts variables. Ce sont des chiffres que nous pouvons obtenir, car le Groupe sait nous les fournir lorsque la loi l'impose. Une prochaine réunion aura lieu le 17 avril avec la production du RSC (Rapport de Situation Comparée entre les femmes et les hommes).

Cette réunion est toujours d'actualité.

Nous attendons également des réponses aux questions restées en suspens.

Les nuages de points mettent en évidence les situations particulières. Certains salaires sont atteints par les femmes à un âge plus avancé. Nous avons demandé à ce que l'utilisation de la méthode des nuages de points soit inscrite sur le procès-verbal de désaccord lors des négociations.

Les nuages de points ne doivent pas être la seule méthode d'analyse. Les nuages de points permettent de détecter des cas isolés, mais il faudra mener une analyse statistique globale et utiliser un autre système pour traiter les cas de toutes les femmes dans la mesure de l'application du 0,1%. Cette méthode doit être expliquée.

Nous avons planifié de nouvelles réunions avec la Commission Egalité Professionnelle. Deux réunions sont fixées d'ici juin. À la suite des précédents CE durant lesquels nous vous avons indiqué que nous prenions la référence conventionnelle pour l'indicateur 1 pour les rémunérations, nous devons vous donner le nombre de points qui ont été attribués à Thales Services. Sauf si vous souhaitez revenir sur ces éléments de manière plus précise, je considère que l'information est passée.

L'information est passée, sous réserve des réponses que vous apporterez en commission.

7 INFORMATION SUR L'ADAPTATION DE L'ORGANISATION DE LA REGION SUD-OUEST

La présentation est réalisée par Patrick Moran.

Avant de présenter l'aménagement de l'organisation de la région Sud-Ouest, les grands axes stratégiques de la région sont rappelés par segment.

Pour le segment CCE (Conseil), l'objectif est d'augmenter le niveau de Face Off client et d'accompagner les clients en termes de transformation numérique et de cyber sécurité.

Pour le segment CS3 (Logiciel), la région veut tirer parti de son expérience et de son expertise dans les systèmes complexes. Depuis quelques années, la région développe de nouvelles activités dans le domaine de l'énergie, de la santé et de la finance. Ces deux derniers secteurs rencontrent moins de succès que les autres domaines.

Le troisième segment CIO concerne la partie infogérance et consiste à soutenir les clients dans leur projet de migration de leurs systèmes d'information vers des solutions *cloud* hybrides. Les facteurs clés pour le succès de Thales Services dans la région Sud-Ouest consistent à optimiser l'utilisation des compétences, fluidifier la gestion des ressources, augmenter la valeur ajoutée.

Les axes de progrès concernent l'amélioration de la qualité du delivery, l'écoute client, la proactivité et la satisfaction client. L'objectif consiste également à développer une signature « Cybersecure by design » pour développer des arguments commerciaux dans le domaine du build et des systèmes d'information.

L'organisation actuelle est composée par des centres de compétences qui ne sont pas modifiés. Par ailleurs, l'organisation possède quatre pôles sectoriels dont un pôle espace, un pôle aéronautique et défense, un pôle banque assurance pharma santé, et un pôle énergie et services. Des interfaces avaient été mises en place vis-à-vis des segments.

Le pôle espace s'occupe de plus de 40% des activités dans la région. Les grandes affaires sont compliquées à produire notamment les projets PDAP et L2PF. La satisfaction client est bonne, mais il faut désormais gagner de l'argent. Cependant la qualité de service perçue est un point qui doit être amélioré.

Les activités « aerospace » poursuivent leur croissance. Le projet SECMON est un projet de build logiciel. Il s'agit du plus gros projet jamais réalisé par Thales Services à Toulouse. Le projet consiste à réaliser un système de supervision de cybersécurité.

Les activités finance et santé connaissent une croissance modérée. Cet aménagement permet également d'optimiser l'organisation.

L'activité « SOC opérés » a été transférée à SGF.

Les mesures principales consistent à scinder le pôle espace en trois parties dont deux parties sectorielles et une partie métier.

Il faut savoir que dans le domaine spatial, deux grands systèmes existent : le véhicule (satellite) qui permet de porter l'objet de la mission et l'instrument. Il y a donc la plateforme et la charge utile. La plateforme se contrôle et se supervise afin de réaliser une mission. Le pôle « Contrôle et opérations » s'occupera de cette activité. Cela intègre également les activités navigation au sens du positionnement. Dans le domaine du contrôle, des fonctions de dynamique de vol sont réalisées et permettent de calculer l'accélération des satellites pour arrondir une orbite.

Le deuxième pôle « Observation » est le pôle métier client qui s'occupe de la gestion des informations pour assurer une mission spatiale.

Le troisième pôle métier « Infogérance et cybersécurité » se met au service du secteur espace.

La maîtrise des grandes affaires pose problème dans le domaine spatial en particulier. Il faut les sortir des pôles pour les mettre en interface directe de la région. Cela concerne une liste qui peut évoluer à l'avenir. Elle comprend les projets PDAP, L2PF, SECMON et l'infogérance Pierre Fabre.

La qualité des services perçus a connu un infléchissement de la satisfaction client durant le dernier trimestre de l'année 2018. Le retour à des pôles de taille plus raisonnable doit permettre d'offrir aux clients plus d'écoute, de possibilités et de réactivité. L'organisation passera de quatre pôles à cinq pôles.

Dans le schéma d'organisation, les cinq nouveaux pôles sont le pôle énergie et services, aéronautique et défense, métiers espace, métiers clients, et le pôle projet infogérance et cyber sécurité. Une nouvelle représentation inclut les grands projets spatiaux.

Nous espérons trouver des synergies avec le temps et optimiser notre efficience sur les projets L2PF et PDAP.

Est-ce que les activités d'infogérance réalisées à Bordeaux seront rattachées au nouveau pôle « Infogérance et cybersécurité » ?

Ces activités seront rattachées à Bordeaux pour des raisons pratiques.

De combien de personnes les pôles sont-ils composés ?

Les pôles se composent d'une dizaine de salariés chacun.

Les affaires détachées n'existent nulle part ailleurs.

Il faut bien commencer quelque part.

Nous voyons apparaître sur l'organigramme le nom de la nouvelle RH. Aucune communication n'a été faite à ce sujet.

Le point est pris.

Quand les responsables de pôles commenceront-ils à travailler ?

Nous finissons le mois ainsi et nous changerons la logique comptable à partir du mois d'avril.

8 TEMPS DE TRAVAIL

8.1 AFFAIRES TENDUES

La Direction indique ne pas avoir plus d'informations à communiquer à ce sujet. Le niveau des affaires tendues est très faible, voire nul.

8.2 PAIEMENT DES HEURES SUPPLEMENTAIRES TRIMESTRIELLES ET ANNUELLES

Les heures supplémentaires du troisième trimestre ont été versées en février. Les heures supplémentaires du quatrième trimestre devraient apparaître sur la paie de mars.

Le paiement des heures supplémentaires annuelles n'a pas avancé. L'objectif est de les payer le plus rapidement possible.

Des salariés de Bordeaux n'ont toujours pas reçu le salaire correspondant à 60 heures supplémentaires liés à des déplacements réguliers à Valence et à Grenoble. Ces heures sont antérieures au troisième trimestre de 2018.

Le problème est lié au manager qui n'avait pas coché une case.

Il est dommage d'aller jusqu'aux prud'hommes parce que les droits des salariés n'ont pas été respectés. Le traitement des heures supplémentaires prend beaucoup trop de temps et nuit à l'image de Thales Services.

Nous espérons que le renforcement de l'équipe permettra de pallier ces problèmes. La normalité serait que les heures supplémentaires soient payées de manière régulière.

Nous pensons que certains managers ne sont pas bien informés quant à la légalité. Vous devriez vérifier que tous les managers savent qu'ils doivent valider les heures supplémentaires.

Le manager ne paie pas les heures supplémentaires. Le RH ne peut pas s'occuper de valider les heures supplémentaires même s'il doit les contrôler.

8.3 TEMPS DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE MOYEN PAR ENTITE ET MODALITE

- **TEMPS DE TRAVAIL SUITE AUX DEMANDES DE DEROGATION**

Tableau transmis.

8.4 CONSULTATION SUR LES DEROGATIONS HORAIRES PRESENTEES

La Direction informe qu'une demande de 6 dimanches travaillés a été formulée pour le client TGS à Elancourt à compter du 26 mai 2019 jusqu'au 7 juillet 2019 pour un IC

Pourquoi seul un IC est-il concerné ?

Il s'agit de l'information. La consultation aura lieu le mois prochain. Les élus souhaitent que la Direction apporte la certitude le mois prochain que ce n'est pas le même IC qui est concerné. Plusieurs IC ont les compétences pour effectuer ce travail.

La Direction s'engage à apporter cette précision le mois prochain.

Le tableau concernant les statistiques du temps de travail est celui de 2017. Le tableau de 2018 vous sera communiqué.

9 ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

9.1 MANDATEMENT D'UN AVOCAT POUR OBTENIR LES CONCLUSIONS DE L'ENQUETE DE POLICE AUPRES DU PROCUREUR DE LA REPUBLIQUE

Un cambriolage a eu lieu au CE au mois de juin 2018. Nous avons porté plainte et fait une déclaration de vol auprès de l'assurance. L'assurance nous a répondu que le remboursement n'est pas possible, car aucune effraction n'a été commise. Les élus se sont retournés contre l'entreprise pour défaut de sécurité dans ce bâtiment et, étant donné que l'assurance ne nous rembourse pas, l'entreprise doit nous rembourser. Or, l'entreprise a déclaré qu'elle attendait les conclusions de l'enquête en cours. Nous avons contacté la police qui nous a conseillé de demander les conclusions de l'enquête de police auprès du Procureur de la République.

Ils nous ont expliqué que la démarche serait plus efficace si notre demande se faisait via un avocat et si nous nous portions nous-mêmes partie civile. Nous avons l'intention de suivre ce conseil et nous avons donc besoin de mandater en CE notre avocat pour qu'il procède à la demande. Nous devons également autoriser la trésorière à avancer les fonds.

Nous considérons que la Direction ne s'implique pas beaucoup pour cette affaire dont le préjudice est estimé à 19 000 €. Par comparaison, nous trouvons déplacé l'empressement de la Direction à exiger du CE une enquête pour une salariée qui se serait fait une tendinite après une activité CE.

Ce n'est pas parce que vous n'avez pas de réponse formelle de la part de la Direction que celle-ci ne s'implique pas.

À combien les frais d'honoraires de l'avocat s'élèvent-ils ?

Les frais doivent coûter quelques centaines d'euros.

Les élus votent à l'unanimité des 24 votants pour le mandatement d'un avocat pour obtenir les conclusions de l'enquête de police auprès du procureur de la République.

9.2 CHANGEMENT DE SIGNATAIRE POUR L'AGENCE AUTONOME DE NANTES

Xavier Berthelot laisse sa place à Anna MOALIC et Charles HELLA.

9.3 INDEMNITES RETRAITE DES SALAIRES DU CE

Les salariés du CE sont des salariés de Thales Services détachés auprès du CE. L'un d'entre eux est parti à la retraite. L'entreprise doit payer l'indemnité de départ à la retraite, et non le CE.

Nous sommes en train de traiter le sujet. Ce n'est pas la première fois que ce cas survient. Nous avons pris note de votre demande.

10 QUESTIONS DIVERSES

Calcul des JRTT salariés-employeurs

Où en êtes-vous quant au calcul des JRTT salariés-employeurs pour les temps partiels ?

Nous avons donné une réponse en DP. Pour les temps partiels, nous comblons d'abord avec les RTT employeurs la semaine 52.

La question ne porte pas sur ce point. Pour un nombre de RTT impair, par exemple 9, 5 RTT doivent être données aux salariés, et 4 à l'employeur. Or, les chiffres ont été inversés. Les compteurs doivent être remis à niveau.

Ce point avait été demandé lors des négociations.

J'ai demandé que le calcul soit identique pour l'ensemble des salariés et que l'accord soit respecté.

L'accord n'est pas appliqué.

Politique salariale

Où en êtes-vous concernant les rattrapages aux minis conventionnels décidés lors des NAO ?

Concernant le minimum conventionnel, il a été mis en application et doit apparaître sur la paie à venir.

Par ailleurs, nous avons demandé un décalage de quelques jours supplémentaires dans la mise à disposition des bulletins de paie dématérialisés afin d'indiquer les positionnements en termes d'évaluation. L'objectif est que le

processus se termine en fin de semaine prochaine pour que les salariés ne soient pas informés de leur augmentation ou non-augmentation sur leur bulletin de paie.

Micro

Aurons-nous un micro la prochaine fois ?

Je ne peux pas vous garantir que nous aurons un micro lors de la prochaine réunion. Il est prévu que nous ayons la nouvelle salle sonorisée cet été.

À qui devons-nous nous adresser pour avoir un micro ?

J'ai déjà fait la demande. Je vais insister. Ce point n'est pas perçu comme étant important par tous. Nous venons régulièrement en CE et nous devrions pouvoir travailler dans des conditions correctes.

Calendrier social

Peut-on espérer avoir un calendrier social à jour ?

Il existe. Je le fais revérifier une dernière fois. Vous l'aurez d'ici la fin de cette semaine.

L'envoyez-vous aux RH de toute la France ?

Il est sur le réseau partagé des RH et il est donc disponible.

La réunion de la commission emploi-handicap se tiendra-t-elle à la date prévue ?

La réunion est prévue pour la mi-avril.

Réunion société de gestion de patrimoine

Une société de gestion de patrimoine est venue faire une réunion d'information sur un site Thales Services à la demande de la Direction locale. Est-ce le lieu adéquat pour ce genre de réunion ?

Je n'ai pas eu connaissance du sujet.

CHSCT région est

Un CHSCT était prévu dans la région Est le 2 avril 2019, or une réunion d'information sur tous les sites serait désormais prévue à cette date-là et le CHSCT a été annulé.

Il s'agit de bruits de couloir pour l'instant, donc je ne considère pas cette réunion comme étant officielle.

Il ne peut pas y avoir une réunion sur tous les sites alors que nous ne sommes pas prévenus une semaine à l'avance.

Il s'agit d'une entrave au déroulement du CHSCT.

Commissions de suivi liées aux accords

Est-ce possible de mettre sur l'intranet la composition de toutes les commissions de suivi liées aux accords de Groupe et d'obtenir une liste ?

Ce ne sont pas toujours les mêmes personnes qui participent aux commissions.

Copieurs couleur

L'accord d'entreprise sur les locaux syndicaux du site de Vélizy, signé il y a plusieurs mois, prévoit dans son article 2 la mise à disposition d'un photocopieur couleur.

Ce photocopieur n'a toujours pas été fourni. Comment expliquez-vous ce retard ?

Le point est pris.

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