

THALES Services

Comité d'Entreprise

Réunion ordinaire du 21 mai 2019

Pour la Direction

Jérôme GICQUEAU

Président 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	Fabrice ROBILLARD	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
Lubiku MIANKABA	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	Véronique WARTEL	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 ordinaire du 26 février 2019	3
1.2	CE ordinaire du 26 mars 2019	3
2.	Information complémentaire et consultation sur le projet relatif à l'amélioration des outils de collaboration au sein du Groupe : Projet UCC	3
3.	Effectifs	5
3.1	Entrées sorties avril 2019	5
3.2	Passages CDD => CDI	5
3.3	Renouvellement des périodes d'essai	5
3.4	Sous-traitance (ratio entre nombre de prestataires et taille des sites)	5
3.5	Licenciements et ruptures conventionnelles notifiés : H/F, position, âge, ancienneté, motif, services (sortie des inscrits)	6
3.6	Recrutement	7
4.	Situation économique générale	7
4.1	CA/PC/IFO à fin avril 2019	7
4.2	RAO et faits marquants	9
4.3	Stand-by détaillé — Stand-by de longue durée	12
5.	Information en vue de consultation ultérieure sur la mise à jour du règlement du Plan d'Epargne Groupe (PEG) Thales	13
6.	Politique sociale	14
6.1	Compte rendu de la Commission Emploi Formation du 10 mai	14
6.2	Information en vue de la consultation ultérieure sur la politique sociale :	16
•	Bilan social 2018	16
•	Campagne de contrat de professionnalisation et d'apprentissage pour l'année 2019	17
6.3	Information en vue de consultation ultérieure sur le bilan du plan formation 2018	19
6.4	Avancement des plans d'action suite à l'enquête d'engagement	23
6.5	Problèmes d'astreintes à OIC	23
7.	Information sur l'adaptation de l'organisation du CCR LOM Transverse	24
8.	Outils	25
8.1	Mise en place de l'outil SAP CONCUR (dysfonctionnements, complexification du processus, temps passé,...)	25
8.2	Point sur les outils (adresses mails, Athéna/Artémis, Workday, Jtime, ITSM ...)	26
9.	Bilan de l'organisation NEO à OIC	29
10.	Point sur l'avancement de l'expertise économique et sociale	29
11.	Temps de travail	29
11.1	Affaires tendues	29
11.2	Paiement des heures supplémentaires mensuelles et annuelles	29
11.3	Temps de travail hebdomadaire moyen par entité et modalité	29
	Temps de travail suite aux demandes de dérogation	29
11.4	Consultation sur les dérogations horaires présentées	29
12.	Activités Sociales et Culturelles	30
13.	Questions diverses	31
13.1	Modalités pratiques d'utilisation du CET classique	31
13.2	RTT salariés et employeurs	32
13.3	Poubelles de tri sélectif	32
13.4	Verres en carton	32
14.	Information et consultation sur la mise à jour du règlement du Plan d'Epargne Groupe (PEG) Thales	33

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 h 08.

1. APPROBATION DES PROCES-VERBAUX

1.1 CE ordinaire du 26 février 2019

1.2 CE ordinaire du 26 mars 2019

Avez-vous des questions ?

Il y a deux remarques sur le procès-verbal du 26 février 2019, l'une de forme, mais très importante, car en préambule, figurait la déclaration pour le départ en retraite de Gilles Torché, et la sténographe avait écorché son prénom.

Le Secrétaire du CE effectuera la correction.

L'autre remarque concerne le point 2 du même PV sur les recrutements. La CGT avait demandé à Anne Figuéreo l'ajout de la répartition hommes-femmes dans les recrutements.

Le PV contient l'échange suivant :

« Est-il envisageable de distinguer les hommes et les femmes dans les tableaux de recrutements afin d'avoir une idée de leurs proportions ? »

Le point est pris.

Pas de remarques sur le PV du 26 mars.

Les procès-verbaux du 26 février et du 26 mars 2019 sont approuvés à l'unanimité des 24 votants.

2. INFORMATION COMPLEMENTAIRE ET CONSULTATION SUR LE PROJET RELATIF A L'AMELIORATION DES OUTILS DE COLLABORATION AU SEIN DU GROUPE : PROJET UCC

La présentation est réalisée par Anne Figuéreo.

Nous avons bien reçu la planche sur ce point. Peut-être souhaitez-vous commenter ce document ?

Oui, comme je l'avais indiqué lors du précédent CE, dans l'application du projet UCC, deux personnes travaillent sur l'activité visioconférence au sein de l'équipe One. L'activité représente 0,5 ETP sur les 2 personnes. Par ailleurs, nous vivons un contexte de forte activité sur la partie WAN, en particulier pour ThalesNet et VPN. L'accompagnement prévu est envisagé sous forme d'un redéploiement d'activité. L'opportunité est un contexte de croissance sur le projet WAN avec une partie chiffrage et un projet de transformation Internet et VPN. En outre, Thales Services est dans une bonne position, puisque les salariés possèdent les compétences liées à la croissance des activités. Le besoin de formation sera étudié avec le management si nécessaire.

Rectification : Aujourd'hui, sur la partie visioconférence, 2 personnes travaillent à temps plein, correspondant plus à 2 ETP, foisonnement compris, sur le périmètre. Nous avons une remarque sur la présentation initiale du nouveau projet UCC au CE et à l'ensemble des entités. Ce projet comprend une nouvelle solution de visioconférence au poste. Mais, la particularité pour Thales Services est que la visioconférence est gérée par Thales Services au niveau de l'infrastructure centrale.

Sur ce projet lancé il y a 18 mois, nous avons eu beaucoup de difficultés à obtenir une information détaillée et éclairante. En tout cas, l'impact est que, depuis 20 ans, Thales Services opère la visioconférence pour TGS au niveau de l'infrastructure centrale. Nous sommes le cœur de la visioconférence, et, aujourd'hui, il existe une volonté de TGS de se séparer de Thales Services sur ce domaine d'activité. Confirmez-vous que ce domaine d'activité sera repris par le repreneur Dimension Data au niveau du run ? Nous en sommes à nous dire que le



service cessera le 31 juillet 2019, sans autre information. Nous attendons simplement que Thales Services éteigne la lumière, sans interaction sur ce projet.

Nous avons sur ce sujet un point de divergence dont nous avons déjà discuté. La visioconférence continuera, peut-être pas indéfiniment.

Pas pour Thales Services.

Ce n'est pas ce que nous dit OIC. Il y a 0,5 ETP et 2 personnes se partageant la charge, mais, d'après ce que je comprends, ils ont déjà d'autres activités dans leur quotidien.

Non. Les deux salariés en question ont déjà sollicité un entretien avec la RH voici 8 mois. On leur a dit que, pour le moment, il fallait continuer à gérer ce service. Depuis, la RH ne les a pas revus pour un repositionnement. Ce qui m'étonne, c'est qu'aujourd'hui, la Direction insiste et confirme que, pour nous, la visioconférence ne va pas s'arrêter. Mais, le service d'infogérance de l'infrastructure centrale cesse pour nous. L'infrastructure va changer, puisque nous passons du Polycom au Cisco. La nouvelle infrastructure est en place, TGS la gère à 100%, et le run sera assuré par une société externe, qui est Dimension Data. C'est un fait.

Écoutez, nous avons posé trois fois la question à OIC, en obtenant à chaque fois la même réponse. Vous nous dites que ce n'est pas cela, je passe le sujet à la RH. De toute façon, votre point de focalisation, dans votre rôle, qui est normal, est l'avenir de ces deux salariés. Voilà l'action à reprendre, s'il y a une question de délai.

Au-delà de l'avenir des deux salariés, il faut aussi comprendre, en termes de stratégie, pourquoi le maintien en conditions opérationnelles de l'infrastructure centrale de la visioconférence a été retiré à Thales Services, et pourquoi Thales Services ne s'est pas repositionné. En effet, nous changeons simplement de constructeur.

J'entends votre question, mais OIC m'a dit personnellement qu'ils continueraient la visioconférence. Il existe donc une vraie différence de point de vue.

Plus généralement, nous pouvons noter qu'UCC, c'est une décision du Groupe. Elle concerne des salariés d'OIC. Ils indiquent n'avoir jamais reçu d'explication claire.

Cela, je l'entends.

Mais, au-delà d'UCC, ils s'interrogent sur la suite. Par exemple, il est question du service de téléphonie, où travaillent non pas 2, mais 9 personnes. Découvriront-ils eux aussi une décision d'arrêt prise au dernier moment ? Ils demandent donc une vision à moyen terme du devenir de l'infragroupe pour OIC en termes de stratégie. Nous ne l'avons pas aujourd'hui.

Je prends le point, et je le rapproche de votre question posée tout à l'heure sur Newton 3 comparé à Newton 2.

Voilà. Cela va ensemble. Y a-t-il des questions supplémentaires sur le sujet avant la consultation ?

Contrairement à d'autres sujets Groupe, nous avons porté celui-ci seuls à Thales Services, car nous étions les seuls à subir un impact à la fois économique et humain, puisque nous sommes la seule entreprise du Groupe à qui l'on enlève du chiffre d'affaires et des salariés, puisque Dimension Data récupère ce service. Entre parenthèses, les salariés concernés semblent dire que le service sera plus onéreux sans être forcément de meilleure qualité. Mais, c'est la décision du Groupe.

Pour toutes les raisons qui viennent d'être évoquées, la CFDT votera contre l'arrivée d'UCC.

La CFE-CGC votera aussi contre, c'est trop flou pour l'instant.

La CGT votera contre pour les mêmes arguments.

La CFTC s'abstiendra.

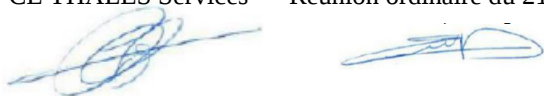
Résultat de la consultation :

Pour : 0

Contre : 23 (16 CFDT, 4 CGT, 3 CFE-CGC)

Abstention : 1 (1 CFTC)

Le projet relatif à l'amélioration des outils de collaboration au sein du Groupe Projet UCC est rejeté à la majorité des 24 votants.



3. EFFECTIFS

3.1 Entrées sorties avril 2019

La présentation est effectuée par Jérôme Gicqueau.

Nous avons reçu les 70 pages d'effectifs. Nous le disons chaque mois, il est très difficile de s'y retrouver, car les documents sont toujours renumérotés. J'ignore si c'est simple, mais il serait bon de numéroter les documents de 1 à 70.

En outre, des tableaux indiquent la situation d'avril pour les actifs, puis celle d'avril pour les inscrits. Mais, sur un autre sujet, figure la situation d'avril pour les CDD plus les CDI, puis la situation d'avril pour les seuls CDI. On ne parle plus d'actifs inscrits. Avril montre une petite croissance nouvelle depuis quelques mois.

Sur la forme et la présentation, je regarderai ce qu'il est possible de faire, mais il s'agit d'extractions à effectuer via des outils. C'est pourquoi renuméroter suppose de modifier ce qui sort des outils. Donc, je prends le point, sans rien vous promettre sur la numérotation. Avez-vous des questions sur les planches qui vous ont été transmises ?

Nous avons connu une légère remontée des effectifs en avril, mais la baisse continue depuis début 2019.

C'est une remontée très légère, de 5 personnes en actifs, de 3.577 à 3.582, et nous avons gagné 6 inscrits.

Parmi les ruptures de période d'essai, il est marquant que 3 sur 4 aient été à l'initiative du salarié, dont 2 à OIC. Nous pouvons présenter la situation de l'un d'eux.

Il a été embauché pour un travail qui s'est avéré inintéressant. Pendant sa période d'essai, il a trouvé une offre interne à Thales Services. Il a souhaité changer de poste pour aller à LOM, et OIC a refusé le changement.

Nous avons des difficultés à trouver des spécialistes en développement opérationnel. Cette personne est embauchée pour effectuer du développement opérationnel à OIC, mais on le fait travailler dans un autre domaine, le salarié trouve en interne un poste pour effectuer du développement opérationnel, et OIC refuse de le laisser partir à LOM, et il met fin à sa période d'essai. Or, il existe plusieurs exemples similaires. Il faut cesser les bêtises.

Effectivement, parmi les 3 ruptures de période d'essai à l'initiative du salarié, 2 sur 3 ont quitté volontairement la société pour initier des projets professionnels. Sur la situation individuelle mentionnée, je vais en effet l'étudier. Je comprends que, dans le contexte d'un plan de recrutement assez ambitieux, pour une personne déjà recrutée, mais ne souhaitant pas rester au poste sur lequel il a été recruté, mais que des opportunités pouvaient être envisagées dans d'autres entités.

Je vais creuser pour comprendre. Mais, le point de départ demeure le salarié n'ayant pas souhaité rester au poste sur lequel il a été recruté.

Non, il n'a pas été affecté au poste prévu par le recrutement. Il a été recruté sur un poste qui l'intéressait, et lorsqu'il est arrivé, on lui a fait faire autre chose. Ce n'est pas pareil.

C'est dommage de le laisser partir ensuite.

Je suis d'accord, cela mérite d'être creusé.

3.2 Passages CDD => CDI

3.3 Renouvellement des périodes d'essai

3.4 Sous-traitance (ratio entre nombre de prestataires et taille des sites)

La présentation est effectuée par Anne Figuéreo.

En matière de prestation intellectuelle, la tension sur les recrutements explique la hausse des prestations. Néanmoins, un autre phénomène explique ce recours presque doublé depuis janvier 2018 : les règles ont changé sur les coûts chargés sur les différentes prestations. En effet, l'entreprise achète d'une part de l'assistance technique, d'autre part des forfaits. Or, les taux appliqués à ces deux types de commandes étaient différents.

Le coût était inférieur sur les forfaits selon une logique difficile à expliquer. En effet, en toute rigueur, une prestation individuelle devrait coûter moins cher si elle est effectuée à l'extérieur de l'entreprise que si elle l'est chez Thales Services, puisqu'un prestataire, qu'il soit en assistance technique ou au forfait dans les locaux de l'entreprise occupe ses mètres carrés, voire son informatique.

Moyennant quoi, certains avaient jugé bon de déclarer au forfait toutes leurs prestations pour être moins taxés qu'en assistance technique. Thales Services l'ayant compris, ils ont été pris en faute, et l'entreprise a aligné les



taux. Elle applique désormais un taux de 8% à toute prestation, quelle qu'en soit la nature. Ainsi, déguiser en forfaits des prestations effectuées en assistance technique n'a plus d'intérêt. Les personnes gagnent en temps et en efficacité, et les chiffres sont certainement plus fiables. Un autre indicateur permet de vérifier la conformité de ces prestations : les montants d'achats engagés n'ont pas sensiblement évolué depuis 2018. La croissance des prestations reflète donc surtout une plus grande vérité quant à la nature des contrats qu'a passés Thales Services avec ses fournisseurs.

Cela signifie-t-il que les chiffres que vous aviez annoncés étaient sous-estimés ?

Ces chiffres traduisaient ce que disaient nos outils informatiques.

Donc, ils étaient sous-estimés.

Oui, en assistance technique, mais, à l'inverse, le chiffre des pseudo-forfaits était surestimé. Et, je vous rappelle que l'important en la matière est d'éviter de conserver trop longtemps dans nos murs des personnels externes. Voilà l'important, voilà ce que nous suivons, et ce sur quoi nous exerçons une vraie pression.

Qu'entendez-vous par trop longtemps ?

Pour moi, c'est 18 mois à 2 ans, 18 mois, c'est la cote d'alerte, 2 ans, c'est un début d'habitude exigeant de choisir entre embaucher pour maintenir la compétence définitivement en interne ou bien changer de prestataire.

Ce point est-il justement vérifié ?

Oui, nous le suivons, et demandons des plans d'action aux directions des opérations. Nous l'effectuons avec Hélène Larcher, et c'est suivi de très près.

Vous le suivez dans les métiers opérationnels, pas dans les services administratifs ?

Si, surtout. Le danger essentiel réside dans le délit de marchandage. C'est ce que nous suivons. Or, le délit de marchandage n'est pas associé à un métier. Certes, devant le juge, il sera plus facile d'argumenter dans un cas que dans l'autre, mais la question reste le délit de marchandage. Je ne vous dis pas qu'aucun prestataire n'intervient plus de 2 ans. Mais, nous les suivons de près, demandons des plans d'action, et c'est revenu à un niveau nettement plus faible voici deux ans lorsque nous nous sommes réellement penchés sur la question.

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

Le licenciement enregistré en avril 2019 se situe à OIC, à Toulouse, et concerne une assistante en inaptitude. C'est un dossier que le CHSCT a suivi.

Peu d'informations sur les 3 ruptures conventionnelles. La personne de la RRH était-elle en arrêt-maladie depuis une période assez longue ?

Oui, la personne était en indisponibilité depuis longtemps.

Une remarque quant au nombre de sorties en maladie longue durée : 7 personnes, c'est beaucoup.

Les absences dites de longue durée dépassent 3 mois. Je creuserai ce point, avec les éléments de comparaison en tendance pour déterminer si des explications peuvent vous être apportées. Les entrées et sorties sont effectivement en différé. En effet, les arrêts sont pris en compte au-delà de 3 mois. Ces chiffres sont davantage à étudier en tendance que mois après mois, car les circonstances des arrêts maladie peuvent être très diverses. Je n'ai donc pas de remarque à émettre sur les explications en termes de volume. Mais, j'essaierai d'étudier ce point en tendance.

Toujours sur les absences de longue durée, nous sommes surpris de découvrir un départ dans le domaine de la Qualité. Nous n'avons pas connaissance d'une personne absente depuis quelques mois. Est-ce une erreur ? Il n'y a pas tant de monde à la qualité. Il existe une personne en congé maternité, mais ce n'est pas cela.

Les ALD correspondent à des personnes figurant dans les effectifs de l'entreprise, mais devant passer en inscrits. Elles restent dans l'entreprise, mais ne sont plus comptabilisées en actifs lorsque l'absence excède trois mois.

Donc, cela peut comprendre des congés maternité.

Toutefois, la personne n'est plus en maternité. Elle est en congé sans solde, car elle a accouché depuis longtemps.

Oui, mais elle peut être en absence de longue durée.



3.6 **Recrutement**

L'avancement du plan d'embauche atteint 180 recrutements avec une projection pour mai 2019 à 194. On compte 333 propositions acceptées et 455 propositions dans la nature. Le taux de succès reste d'environ 75%. Ces recrutements sont inférieurs au budget de 318 embauches, mais dépassent largement les 159 entrées de fin avril 2018. La planche suivante montre le détail par entité.

Le ratio femmes-hommes s'améliore légèrement en avril 2019, mais reste peu élevé à 21% et 18% pour les CDI seuls contre 15% fin mars.

Enfin, les stagiaires connaissent un avancement nominal. Un budget a été réservé en central pour améliorer ce recours aux stagiaires, et la Direction a demandé aux opérationnels de viser des stages pour la pré-embauche. En avril 2019, 38 nouveaux stagiaires ont été intégrés. Là aussi, le ratio de femmes progresse constamment, avec 23% fin avril 2019 contre 21% fin mars et 19% fin février. En revanche, la stabilité des stages accueillis est normale, car les embauches ont lieu en fin de stage et plutôt l'été. Mais, les élus pourront en parler avec Florence Seguin, un process d'anticipation a été prévu pour conserver le stagiaire. Il comprend un bilan 1 mois avant la fin de mission, voire avant, pour bien préparer ce recrutement.

4. **SITUATION ECONOMIQUE GENERALE**

Une présentation intéressante ce point est projetée en séance.

4.1 **CA/PC/IFO à fin avril 2019**

La présentation est effectuée par Anne Figuéreo.

Pour commencer, la situation des prises de commande et du chiffre d'affaires fin avril 2019 est satisfaisante. Concernant l'IFO, le budget est atteint. Chacun est en avance sur sa prise de commande, sauf la région Paris et Ouest. Cette région a connu plusieurs décalages de prise de commande. Celle de 2 millions d'euros de Vormétric pour AXA reste attendue. Le client rassemble actuellement ses budgets pour confirmer ou non cette commande. La région Paris et Ouest attend aussi la confirmation de commandes Enedis ICAM. La région Sud-Ouest maintient son avance de début d'année, mais la performance mensuelle n'a pas atteint le budget, Microcarb étant retardée.

La situation du chiffre d'affaires reflète celle des prises de commande. Les régions en avance de prises de commande le sont aussi en chiffre d'affaires. Malgré tout, pour Paris et Ouest, le retard résulte surtout de l'impossibilité d'obtenir du chiffre d'affaires sur des activités à ce jour sans commande. Cette situation est insatisfaisante, et Anne Figuéreo espère que ces commandes entreront en mai 2019 pour revenir à la normale.

En outre, Thales a un plan concernant le cash et le recouvrement. Le Groupe exerce donc une forte pression sur cet indicateur, qui n'était pas bon fin 2018. Toutes les unités ont donc reçu un plan cash, d'où un suivi très fin depuis début 2019. Ces problèmes de manque de commandes empêchent forcément de facturer, donc de récupérer du cash dans les délais, de facturer à l'heure, et d'être payé.

En tout cas, vous avez trouvé une autre manière de garder du cash : des milliers d'euros de notes de frais ou d'heures supplémentaires ne sont pas payés, et améliorent donc la situation du cash. C'est assez gênant pour nous. Je parle en milliers d'euros.

Nous avons reçu l'alerte de différents endroits, même si je ne connaissais pas le montant. Nous cherchons à comprendre l'explication, car, a priori, il n'existe aucune raison, et certainement pas de volonté de faire du cash aux dépens des salariés ni même des fournisseurs. Donc, il existe un petit problème, je vous l'accorde.

Nous avons une interrogation concernant la situation de la région Paris et Ouest qui nous interpelle comme élus. En effet, voici quelques années, des mesures ont été prises à Brest. Aujourd'hui dans le détail, pouvez-vous nous en dire plus sur le retard ? Touche-t-il plutôt Paris ou l'Ouest ?

Je ne sais plus de quel client il s'agit. C'est une commande d'infogérance budgétée au premier trimestre. Elle n'est pas entrée, mais nous y reviendrons sur les planches de Paris et Ouest. Je crois que c'est un renouvellement.

Cela ne vous inquiète pas plus que cela ?

Non. Elle n'est pas là, mais rien n'est perdu, et nous sommes en bonne voie pour l'obtenir.

Au total, Thales Services dépasse son budget de 8 millions d'euros dans ses prises de commande et de 5 millions d'euros en chiffre d'affaires. Concernant l'IFO, le budget est dépassé de quelques centaines de milliers d'euros, une première ces 4 dernières années. Concernant le cash, il manque 2 millions d'euros sur le budget en 2019, mais il en manquait 10 millions en 2018.

Les offres gagnées en avril 2019 comprennent différents centres de service pour le Groupe, tant pour LAS que pour DMS et deux commandes, l'une pour Paris et Ouest, l'autre pour la région Est, sur Enedis ICAM.

Parmi les offres perdues, Thales Services cherche toujours les raisons de la perte d'EU Lisa. Thales Services était derrière un prime appelé Idemia, et attendait son retour pour expliquer la perte de l'offre. IBM a probablement gagné l'offre, et a la capacité de créer des accords bien plus souples que Thales Services.

La région Sud-Ouest cherche depuis deux ans à se développer dans le domaine du médical, et le projet Celtic RHU Imagerie a dû être abandonné par le CHU de Toulouse ou la région. C'était un prospect dont la prise de commande était attendue vers 2020, donc il s'agit davantage d'un projet abandonné que véritablement perdu.

Le tableau suivant présente les importantes offres en cours et à venir pour Thales Services et la tenue de ses objectifs 2018. Il faut noter la première, ASP, dont l'enjeu atteint 100 millions d'euros. La prise de commande devrait atteindre 20 millions d'euros en 2019. Ce sujet est d'autant plus important que le budget de la région Transverse comprenait trois grands projets, les deux autres ayant été perdus. C'était EU Lisa et SIV, le système d'immatriculation des véhicules, qui a échappé à Thales Services début 2019.

Pierre Fabre, c'est la proposition de gains de productivité contre un allongement de la durée de contrat de 2 ans. Cette offre non sollicitée sera présentée au client mi-juin 2019. La Poste est un prospect important pour Paris et Ouest, pouvant faire remonter son indice de prise de commande. Ce prospect dépasse 20 millions d'euros, et la situation ne cesse de s'améliorer. Thales Services déposera une nouvelle offre dans les plus brefs délais.

Sur ces grosses affaires, vous dites que la phase de l'appel d'offres se déroule de mieux en mieux, tant mieux. Mais, depuis quelques années, la phase de réalisation se déroule de moins en moins bien. D'où cette interrogation : faut-il gagner ces grosses affaires, ou nous créeront-elles des difficultés ? Qu'il s'agisse de Pyramid, APRIA, IGN, tous ces gros contrats, nous ne savons pas les gérer ensuite. Donc, comment apprendre du passé, et nous mettre au niveau de traiter ces contrats ?

Vous le dites, il faut tirer les leçons des difficultés récentes. Ensuite, je peux vous dire que la période la plus compliquée est celle de transition et de prise en mains. Or, dans les projets que vous citez, nous y sommes en plein. Cela se déroule donc souvent difficilement à ce moment-là. Mais, vous n'avez pas cité Pierre Fabre ou Newton, un client difficile, mais ensuite, dans le run, Thales Services maîtrise mieux.

Mais, Newton, cela fait des années.

Oui, cela fait des années. On peut le dire de différentes manières.

Sur Dune, nous ne sommes plus en phase de transition

Sur IDFM, nous sommes dans le run, mais nous avons des problèmes.

C'est une relation de personne à personne, et, oui, c'est compliqué. Sur LISI, cela se déroule de mieux en mieux, mais nous avons accepté des conditions de SLA irréalistes sur certains paramètres. Cela a pénalisé Thales Services sur plusieurs années, et nous corrigeons cet aspect. C'est vrai, les plus gros contrats sont plus compliqués, et il faut apprendre à les maîtriser. En outre, OIC a changé d'organisation, et la stabilité n'est pas encore acquise.

C'est un aspect interne qu'il faut continuer à améliorer. Je cherche à transformer en profondeur notre relation clients, et l'entité Qualité connaît une transformation que je pourrais qualifier de rupture. Il est donc vrai que nous cherchons à améliorer plusieurs axes, dont notre capacité à innover. Nous ne pouvons pas nous contenter d'enregistrer des contrats sans nous remettre en cause pour réduire nos faiblesses, et nous améliorer. Cela dit, enregistrer quelques gros contrats permet d'asseoir une compétitivité concernant l'infogérance, puisque nous mutualisons, et de sécuriser nos résultats. En un mot, il est plus facile de chercher 10 contrats que d'en chercher 100.

Oui, mais, il ne faut pas que ce soit une fuite en avant s'achevant par une chute dans le précipice.

Vous connaissez la boutade : sans clients, nous ne serions pas embêtés. Mais, nous ne serions pas là pour en parler.

C'est vrai.

La durée d'activité n'a rien d'anormal. Une fois rentré soit l'ASP soit un autre gros contrat, la courbe remontera. Ce paramètre n'a donc rien d'inquiétant. Toutefois, le Book to Bill est légèrement inférieur à 1, mais le *pipe*, c'est-à-dire la liste de prospects, est bien meilleure que fin avril 2018.

Le détail par région montre une tendance nominale par rapport à la typologie de chacune. La durée d'activité diffère, car chaque région a un profil business différent.



Nous comptons beaucoup sur la diversification, entre autres dans le domaine de l'ingénierie médicale. Or, nous ne vous avons pas trouvée très ambitieuse dans la réponse que vous venez de faire à propos de l'offre perdue auprès d'un CHU du Sud-Ouest.

C'est important, en effet, d'être diversifié en termes de marchés abordés. Je pense que Thales Services est particulièrement diversifié par rapport à d'autres entités du Groupe. En effet, nous présentons une polyvalence d'offres et de secteurs de marché abordés, qui nous distingue d'autres entités du Groupe. Malgré tout, selon les régions, Sud-Ouest est en effet très axée sur le spatial et l'énergie. Ainsi, avoir un troisième marché à son arc comme le médical permettrait de mieux équilibrer la charge, et le business.

L'aviation civile dans le Sud-Ouest constitue déjà un troisième marché.

C'est vrai, et c'est un marché particulièrement intéressant.

4.2 RAO et faits marquants

Dans les faits marquants par région, voici ce qu'a remonté la région Est. Elle met en avant le gain de l'AOCC sur l'aéroport de Genève, emporté avec Thales Italie. À ce stade, c'est un petit montant d'environ 200.000 euros, mais ce marché comprend du développement de logiciel ultérieur, ce qui est intéressant, et il existe quelques autres aéroports à servir. Ce marché n'est pas exploité avec LAS, puisqu'une entité italienne de PRS est prime.

Sur la Française des Jeux pour la soutenance d'un centre de service sécurité, nous semblons posséder la meilleure réponse technique, mais une autre expérience en 2018 montre que cela ne suffit pas toujours. Thales Services reste donc prudent sur cette offre en cours. En outre, la région travaille l'offre EDF Alisé, une TMA détenue par un autre acteur, spécialiste de la simulation et compétiteur de l'entité Thales TTS. Cette MCO se déroulant mal, le client veut séparer les variables, et traiter l'activité de métier avec des professionnels de la simulation, et confier à des spécialistes du logiciel la MCO de ses systèmes de simulation. Là aussi, les discussions continuent.

Concernant les projets, Frésenius connaît des difficultés de delivery, d'où d'importants investissements pour tenir les jalons. Il existe un enjeu particulier pour novembre 2019 : tout ce qui est en cours doit atteindre une qualité de livraison, sinon Frésenius pourrait voir la sortie de leurs produits compromise. D'où beaucoup d'efforts internes, et d'échanges avec le client pour établir un planning réaliste, mais acceptable pour lui. À terme, Thales Services lui parlera d'argent, car l'entreprise a accepté avec souplesse des demandes coûteuses en ressources.

En revanche, le projet Naval Group voit la maîtrise de la livraison et la confiance du client s'améliorer.

Encore une interrogation côté Frésenius. Si les conditions financières sont dégradées, les conditions de travail des salariés le sont aussi. Il ne faut pas le minimiser. Certes, nous y reviendrons à propos des astreintes. C'est une problématique ici. Ce CE a demandé de façon officielle, si ce n'était pas effectué, de déclarer ce projet tendu. Ce n'est pas de votre fait, mais, aujourd'hui, nous avons beaucoup de salariés dont les astreintes n'ont pas été rémunérées correctement, qui sont démotivés. Avec des situations financières dégradées et des pressions du client, vous comprenez aisément que les salariés soient pour certains désabusés, résignés. Concernant la satisfaction client quant à la livraison, nous risquons d'être très sévèrement évalués.

Je pense que c'est un point à discuter par ailleurs. Je ne suis pas surprise, et je le sais déjà.

La région Paris et Ouest a gagné l'affaire sur Vigik pour La Poste, un projet de 300.000 euros. Au-delà du montant, c'est probablement la première affaire du Groupe montée avec Gemalto, notifiée juste après l'acquisition. Parmi les offres en cours, figure la finalisation espérée avec Axa sur l'offre Vormétric. La décision est encore une fois annoncée pour la fin du mois, et il faut espérer que c'est la dernière. Sur APRIA, il y a eu un foisonnement de PRA, finalement nécessaire, et sur lequel le client doit répondre assez vite.

S'agissant de l'infogérance avec La Poste, la décision est attendue vers mi-juin pour ce qui serait un beau contrat. S'y ajoute le renouvellement d'infogérance pour IMA pour 2019-2022. Thales Services est en compétition à trois, normalement. Différents ateliers se déroulent plutôt bien. Bien que cela fasse partie des sujets compliqués, en phase offre, le client semble avoir été convaincu qu'il avait signé pour une transformation non effectuée pour des raisons de pilotage internes à IMA. Il semble comprendre que cela aurait dû être fait, et l'offre est construite dans ce sens. Or, Thales Services a bien plus la main que IMA ne la lui avait laissée sur le contrat actuel.

Enfin, le projet avec Lisi Aerospace remonte progressivement la pente. Il existe pratiquement un accord pour ajouter un avenant au contrat en cours, et, sinon faire disparaître la cause de pénalité, cesser d'être pénalisé à cause des lignes intenables du SLA. Si un problème surgit en opération, Thales Services pourra être pénalisé, mais, au moins, que ce soit mérité.

Dans la région Paris et Ouest, une alerte opérationnelle a été lancée voici plusieurs jours pour chute du SAN. Plusieurs clients sont affectés. L'entreprise subira des pénalités. Cela n'aurait pas dû arriver. Fait nouveau, le courrier signé par Joël Derrien à tous les clients affectés semble avoir été assez bien perçu.

Pourriez-vous s'il vous plaît expliquer ce qu'est la chute du SAN ?

Je ne sais pas vous le dire, mais certains élus présents pourraient vous l'expliquer.

Une grosse baie de stockage mutualisée entre plusieurs clients est tombée, et il a été difficile de la remonter.

Oui. L'incident a exigé une intervention de nuit. La baie faisait l'objet d'un contrat de maintenance avec un partenaire, qui n'est pas intervenu immédiatement, et est d'abord venu avec la mauvaise carte. Donc, l'intervention n'a pu être effectuée dans les délais, d'où un petit problème avec Hitachi. Mais, il existe aussi un problème de planning et de maîtrise du volume stocké sur cette baie. Nous avons donc demandé à Odyssee une analyse large de ces baies pour éviter d'autres incidents similaires. Pascal Laine semblait confiant sur ce point, mais Joël Derrien a exigé qu'il subisse une vraie analyse. En effet, la planification de ce type de ressource doit être mieux maîtrisée.

Quant à Newsc, le projet concernait surtout Brest et le groupe TDMS. Nous l'avons stoppé début 2019, faute de pouvoir être payés, et convaincus qu'il dérivait, y compris en termes de définition. Depuis, il a fait l'objet d'un audit et d'une introspection de TDMS. Il en ressort que le volume du projet fut réellement sous-estimé. D'un côté, s'agissant du Rafale, nos clients sont tenus de livrer quelque chose, de l'autre, ils doivent chercher le financement, tout au moins en interne, pour servir leurs clients. Nul doute qu'ils proposeront quelque chose. Thales Services a fait une offre d'environ 12 millions d'euros, sans rapport avec la première, qui ne s'élevait qu'à 2 millions d'euros. Aujourd'hui, l'attente continue. TDMS devrait agir, mais nous ignorons dans quel délai.

Pour la région Sud-Ouest, en avant-vente, la négociation pour la phase 2 du projet Eumetsat continue, dans une bonne coopération. Le client est confiant dans la capacité de Thales Services de livrer des produits de qualité. Une offre est en cours avec TAS, Thales Alenia Space, et l'entreprise est en short-list avec Sogeti et derrière Atos. Une nouvelle consultation interviendra courant mai 2019 avec un mois de retard. Le planning est annoncé mi-septembre 2019, mais il n'a cessé de glisser jusqu'à présent. Ces dates qu'annonce le client sont donc peu crédibles.

L'offre CNES Microcarb, très importante pour la région, a été remise. Thales Services répond aux questions du CNES, ce qui semble être bon signe. L'offre DSNA Purples est gagnée, comme Anne Figuié l'avait annoncé. Celle-ci a déjà évoqué l'offre non sollicitée sur Pierre Fabre déjà et l'offre sur l'imagerie médicale.

Parmi les projets, L2PF suit son cours, PDAP a connu des problèmes, la Qualité d'Eumetsat ayant pointé les trop nombreuses acceptations partielles, et donc refusé de valider entièrement l'OSAT. Par conséquent, Thales Services repassera d'ici fin juillet 2019 une OSAT finale pour valider cette étape. Cela pose plusieurs problèmes avec TAS ainsi qu'avec les partenaires d'une autre partie du projet. En effet, ceux-ci devaient recevoir cette D2 pour développer d'autres modules. Thales Services prépare donc plusieurs échanges avec TAS, et la relation s'améliore pour faire converger Eumetsat, et préserver les intérêts de chacun.

Sur PDAP, l'affaire ne devrait-elle pas être tendue ?

Elle l'était le mois dernier.

L'est-elle toujours ? Nous recevons des alertes. Nos collègues ont beaucoup de travail.

Le sujet est un peu glissant pour moi. Ils ont toujours beaucoup de travail, et en auront au minimum jusqu'à fin septembre, voire toute l'année. Ensuite, pour vous dire si elle est tendue ou non, je laisse la RH prendre le point.

L'affaire était tendue en avril, et, d'après vos propos, il n'y a guère de raison qu'elle ne le soit plus.

Pas trop, en effet.

Cela s'améliore légèrement avec TAS, mais en termes de charge, plusieurs plannings restent serrés et à risque. Il existe des problèmes touchant le hardware et des commandes en retard.

Après discussion en CHSCT, l'affaire a été redéclarée tendue.

À propos de l'infogérance TAS qui est en short-list, et que vous venez d'évoquer, pourrions-nous avoir quelques informations sur le montant, le volume, et le personnel qui serait nécessaire ? Et, par conséquent, avons-nous les moyens nécessaires à Toulouse ?

Je l'ignore. Vous avez le montant dans le tableau du début de la présentation.

Il s'élève à 16 millions d'euros.

Voilà. Notez qu'il existe un découpage avec Atos, mais cette somme doit nous revenir. Ensuite, le projet s'étalera probablement sur 3 ou 5 ans.

C'est classique.

Oui. Pour tout vous dire, TAS semble peu favorable à notre offre. Sogeti et CAP semblaient, au contraire, très introduits. Nous répondons, car c'est le Groupe, et parce qu'il existe d'autres enjeux avec le Groupe et avec les perspectives concernant Gemalto. En effet, Atos est l'infogérant de Gemalto sur certains sujets. Tactiquement, il importait donc que nous répondions. Mais, nous ne nous sommes pas sentis bien accueillis, surtout au début des discussions chez TAS. Mais, je vous donnerai plus d'éléments en juin 2019, car je participe en général aux *gates* de ces prospects, et quelques éléments seront disponibles.

Quid de Total ?

Sur Total, nous n'avons rien de nouveau. Vous parlerez aujourd'hui avec Éric Ollivier sur Athéna. Ce sujet ne doit pas dissimuler les autres. Un excellent travail a été effectué sur la sécurité, dont certains éléments seront réintégrés dans Athéna. Éric Ollivier m'a indiqué qu'ils figuraient déjà dans Athéna V3. Ensuite, Athéna doit évoluer aussi. Nous parlions de l'AFS, et nous devons migrer sur Kubernetes. Mais, cela exigera du temps.

Bordeaux fait donc bien partie de la région Sud-Ouest ?

Je vous le confirme.

Nous avons parlé d'EDF Marsu tout à l'heure.

C'est vrai, mais pas en bien. Je ferai un effort au prochain CE.

Dans la région Transverse, la perte d'EU LISA a été évoquée, probablement en faveur d'IBM. Les relations sont difficiles avec la GBU SIX dans le cadre d'une offre de centre de services pour NIS sur Nexium. Altran a été retenu à des prix très compétitifs, mais ils n'ont pas les experts. Concernant ASP ISIS, un nouveau cahier des charges est attendu cette semaine, un dialogue compétitif doit démarrer le 20 mai 2019, et la décision sera prise mi-juillet 2019.

Dès lors, Thales Services pourra anticiper, la notification devant vraisemblablement arriver en septembre 2019. Malgré tout, la décision et la préparation de documents administratifs permettront d'anticiper sur les approvisionnements, les mètres carrés, et les ressources. La région Transverse commençait à travailler son staffing sur ASP, puisque, dès le démarrage, l'entreprise choisie devra aligner 20 personnes, puis 20 de plus trois mois plus tard.

Cela peut-il monter à 100 personnes ?

J'avais 70 en tête, mais 100 si vous voulez. C'est une montée en charge tout à fait comparable à celle connue sur EDF dans un autre domaine.

Allons-nous sous-traiter ? Ce n'est peut-être même pas prudent d'embaucher 70 personnes. Quelle est la stratégie ? N'utiliserons-nous pas la Roumanie ou la Pologne par exemple ?

Non, car cela comporte une part d'infogérance. Ce sont donc des métiers non déplacés en Roumanie par le Groupe.

Concernant Newton 3, la validation des nouveaux contrats est prévue début juin 2019 lors d'un comité stratégique avec la DSI du Groupe. Cela concerne en particulier la durée de ce contrat. Nous insistons pour qu'il dure 5 ans, ce qui permet ensuite de faire des propositions d'optimisation bien plus raisonnables.

Confirmez-vous par rapport aux attendus de chiffre d'affaires prévisionnel que Newton 3 sera en évolution par rapport à Newton 2 ?

Newton 2 avait dépassé Newton 1 en chiffre d'affaires. Continuons-nous à monter, ou Newton 3 sera-t-il un petit Newton 2 ?

Je n'ai pas ce niveau de précision. Je sais que nous discutons aujourd'hui du SOC pour savoir si le Groupe souhaite un seul contrat incluant le SOC ou bien deux contrats, l'un avec le SOC à TSGF, l'autre chez nous. La décision n'est pas revenue, mais nous sentons que le SOC sera probablement adressé à TSGF. Cela signifierait une absence de coordination en cas de problème entre la sécurité et l'infogérance. TSGF devrait coordonner les deux entités.

Ce serait logique.

En termes d'achat, ce n'est pas très logique.

Nous sous-traiterions à TSGF ?

Oui, et c'est peut-être mieux ainsi. Maintenant, votre question est compliquée, car il y a du foisonnement, Gemalto est entré, sans faire partie de Newton 2, et nous espérons accrocher certaines activités chez Gemalto. À mon sens, Newton 3 devrait de toute façon être dans un périmètre différent.

Évitons que ce soit le contraire, et que, grâce à leurs activités multiples, ils récupèrent ces dossiers.

Non. Ils n'iraient pas à Gemalto, mais plutôt à Atos par exemple. Il y a donc un jeu politique à mener. Par conséquent, sur l'offre TAS, nous sommes vigilants sur l'évolution en raison de ces perspectives à plus long terme. Indépendamment de Newton, il existe une offre sur les migrations Office 365. On nous demande une offre pour migrer Office 365 de la nouvelle GBU DIS, et raccrocher cela à notre backbone Newton 2. C'est aussi un périmètre qui s'élargit, que nous n'avions pas sur Newton 2.

Concernant les projets de la région Transverse, Pyramid reste très compliqué. Nous percevons chez le client des jeux d'influence défavorables, et nous ne sommes pas à l'abri d'être évincés. Ce n'est pas nouveau. Un plan d'action a été lancé, qui se déploie de façon plutôt nominale, et a convaincu la DSI de Pyramid, mais, les effets concrets tardent à apparaître, car trop récents. C'est donc vraiment une situation à risque. Les relations avec l'IGN sont bien plus sereines, et nous parlons de foisonnement et de développement de ce contrat. C'est rassurant.

Quand vous dites que nous sortirions de Pyramid, cela signifie-t-il que le projet s'arrêterait là ?

Non, il y aurait un transfert à quelqu'un d'autre. Ce n'est pas un arrêt comme Newsc, pour lequel nous avons posé le crayon. Une procédure de réversibilité figure dans le contrat, qu'il soit arrivé à échéance, ou qu'il y ait désaccord. C'est une potentialité, pas une réalité aujourd'hui, mais c'est un risque.

Pensez-vous que la décision sera prise à mi-juin 2019, lors de la réunion entre Thales Services et les ministères ?

Des réunions ont lieu tous les quatre jours, mais, en effet, l'une d'elles est prévue le 17 juin 2019, mais, au vu des tensions existantes, nous pouvons franchir cette étape sans être définitivement sauvés.

Sur Pyramid, si nous sortons du projet, serait-ce uniquement une demande du client, ou un souhait de Thales Services d'arrêter ?

Non, Thales Services ne souhaite pas arrêter Pyramid. Je vous remercie de cette question, car c'est un bruit qui court. Nous le comprenons, car nous avons chez le client des relations difficiles et des personnels débordés. Mais, pour notre image sur la place, et même pour le client, le problème est comme souvent que le client agissait seul, perd la main, et doit passer du pilotage individuel au management de contrat. Cela ne s'improvise pas.

Si Pyramid cessait, combien de chiffre d'affaires perdriions-nous, et combien de salariés seraient-ils touchés ?

Nous n'en sommes pas là. Même dans nos présentations de la situation à la GBU, nous abordons évidemment le sujet, mais on ne nous demande pas comme par le passé sur d'autres sujets compliqués comme le CNES à Toulouse en 2015, de simuler l'arrêt du projet. Nous n'en sommes pas là. Nous sommes en ordre de marche, nous consacrons des moyens pour que cela fonctionne. Certes, c'est difficile, difficile à tous les niveaux jusqu'au plus haut, mais chacun tient son rôle, et nous nous mobilisons pour agir.

4.3 Stand-by détaillé — Stand-by de longue durée

La présentation est effectuée par Anne Figuéreo.

Elle indique que, concernant le stand-by à fin avril 2019, l'imputé du mois atteint 100 ETP, et la moyenne imputée depuis début 2019 atteint 112 ETP contre un budget cumulé à 130 ETP. Cet écart de 18 ETP sur le budget est une situation satisfaisante. Cela porte le taux de stand-by à 3,2%, chiffre assez faible, et pose différents problèmes aux entités pour staffier plusieurs projets.

Au niveau de la prévision, la prudence s'observe toujours en milieu d'année. Fin juin début juillet, plusieurs centres de service se renouvellent, et ce qui n'est pas sûr est déclaré potentiellement comme du stand-by. Une légère hausse est prévisible à cette période, ce que reflète l'imputation de 2018. Pour autant, le stand-by chez Thales Services connaît une situation tout à fait saine, voire tendue.

Par entités, la région Transverse, selon les derniers éléments parvenus, prévoit une légère hausse du stand-by en mai 2019, car plusieurs démarrages ont été décalés à cause des jours fériés de mai. Mais, six démarrages sont à prévoir sous une semaine. Surtout, la région transverse commence à préparer le staffing du projet ASP. On ignore si ASP sera gagné ou pas, mais il convient de le lancer avant l'été pour une montée en puissance assez importante. C'est pourquoi la région transverse est déjà mobilisée.



Paris Ouest est affectée à la hausse suite à la perte de plusieurs petits projets, notamment REMEN à Rennes et Digipost à Nantes. En revanche, face au manque de ressources encore sensible à Brest et Vélizy, un plan d'action est lancé pour mieux répartir la charge, et des réunions de staffing renforcé sont organisées chaque semaine.

La région Est présente une situation très correcte : le stand-by prévu fin mars 2019 atteint 3,5%, l'imputation à fin avril atteint 3,4%, celle fin mai 2,8%, et 4,4% sont prévus en juin. C'est la transcription des recrutements assez soutenus dans cette région, bien qu'inférieurs à ses objectifs. Le défi consiste à staffer les nouveaux arrivants.

La région Sud-Ouest présente aussi une situation nominale. La prévision atteint 3,3% fin avril 2019 et la réalisation 2,5%, la prévision atteint 3,5% fin mai, 3,4% et 3,5% fin juin. Donc, rien de préoccupant, mais l'arrêt du projet EDF Marsu a placé 8 personnes en stand-by. Nous prévoyons un plan d'action pour les repositionner. Le stand-by est stable à OIC et à CTE. Il est conforme au budget pour OIC, et très faible aussi pour CTE.

Le stand-by de longue durée est assez plat depuis octobre 2018. Le niveau minimum est probablement atteint. Fin avril 2019, nous enregistrons 12 situations résolues et 9 nouvelles. Les 12 résolutions se sont traduites par 3 départs, 1 situation résolue à plus de 50%, et 8 situations résolues de façon pérenne.

5. INFORMATION EN VUE DE CONSULTATION ULTERIEURE SUR LA MISE A JOUR DU REGLEMENT DU PLAN D'EPARGNE GROUPE (PEG) THALES

Jérôme Gicqueau effectue la présentation.

Une présentation intéressant ce point est projetée en séance.

La mise à jour du règlement du Plan d'Épargne Groupe fait l'objet des points 5 et 14 de l'ordre du jour.

Jérôme Gicqueau est conscient que la méthodologie du CE consiste habituellement à effectuer les consultations en deux séances, d'abord sous forme d'une information en vue d'une consultation ultérieure, puis d'une consultation lors d'un second CE, mais, sur ce dossier, la Direction a été prise de cours. En effet, les informations lui sont parvenues fin avril 2019, avant l'arrivée de Jérôme Gicqueau. Celui-ci a pris conscience du besoin d'effectuer cette consultation après son arrivée les 2 et 3 mai.

Il n'a donc pas pu inscrire ce sujet à l'ordre du jour d'avril 2019, et prie donc les élus de l'excuser sur ce point. Le mode de fonctionnement habituel du CE sera respecté pour les informations-consultations ultérieures. Après discussion avec le Secrétaire, il a été convenu d'inscrire deux points à l'ordre du jour. Le premier vise à afficher une information en vue d'une consultation ultérieure. Le second tient compte des contraintes de calendrier, car le Groupe demande de passer la mise à jour du règlement du Plan d'Épargne Groupe en consultation lors de ce CE. En outre, un extrait de procès-verbal contenant le résultat de la consultation sera transmis ensuite à la Direction du Groupe pour compléter ses éléments.

Le projet s'apparente sur de nombreux points à l'offre d'actionnariat salarié effectuée en 2017. La présentation comprendra un retour sur l'offre proposée en 2017, une explication de l'offre d'actionnariat salarié au titre de 2019, puis la mise à jour du Plan d'Épargne Groupe pour réaliser l'offre. La consultation ayant lieu le même jour que l'information en vue d'une consultation ultérieure, Jérôme Gicqueau avait proposé au Secrétaire de lui transmettre des questions en amont de la séance, mais n'a reçu aucune question avant celle-ci.

L'offre d'actionnariat salarié 2017 avait concerné 500.000 actions Thales, proposées dans 25 pays. L'offre 2019 a été présentée en Conseil d'Administration pour validation, et fait actuellement l'objet d'une étude de l'Autorité des Marchés Financiers. Par conséquent, ce projet est présenté sous réserve de l'agrément de l'AMF. Cette opération financière requiert aussi la validation juridique par cette instance.

Juste une remarque de calcul. L'offre 2017 comprenait 500.000 actions pour 65.000 salariés, alors que cette offre prévoit 550.000 actions pour 15.000 salariés supplémentaires, cela fait moins d'actions par salarié qu'en 2017.

Oui, cela fait un peu moins. L'offre 2019 propose des conditions avantageuses. Vous le disiez, 550.000 actions sont proposées avec une décote de 20% et un abondement de 1 action gratuite pour 4 achetées dans la limite de 10 actions gratuites. En outre, l'offre couvre 34 pays, dont 9 de plus grâce à l'intégration de Gemalto, et possède un potentiel de 80.000 bénéficiaires, soit l'effectif après l'intégration de Gemalto. La période de souscription s'étend du 24/10/2019 au 15/11/2019, et divers moyens de souscription sont proposés : à travers la participation et l'intéressement, le prélèvement sur salaire, ou le prélèvement au comptant début 2020.

Quelques informations supplémentaires absentes des planches. Le prix de souscription est égal à la moyenne des 20 cours d'ouverture de l'action du 13/09/2019 au 10/10/2019. Cette moyenne servira au calcul de la décote de 20%. En termes de condition pour bénéficier de l'offre, il faudra 3 mois d'ancienneté Groupe au 15 novembre 2019. Ces ordres de grandeur sont habituels pour l'intéressement et la participation. Une

communication sur ce point est prévue aux salariés en octobre 2019 dans le cadre de cette campagne de souscription.

Suivrez-vous le principe premier demandeur, premier servi ? En effet, si tous les salariés demandaient le maximum d'actions gratuites, cela fait 4 millions d'actions, et le Groupe n'en propose que 550.000.

La communication précisera ces aspects. Mais, des effets de minoration sont prévus pour les personnes qui en demanderaient le plus. Il s'agit de réguler, et de servir davantage de personnes. Ce fut déjà le cas de l'offre 2017. Limiter des demandes très élevées peut permettre de servir des demandes très basses. Mais, ces informations complémentaires seront communiquées et précisées aux salariés lors du lancement de la campagne.

À propos de communication, justement, vous avez parlé d'une communication en octobre 2019, comment intégrer l'affectation de la participation ou de l'intéressement sans communiquer au préalable ?

Vous avez raison, il faut distinguer la campagne de la préaffectation. La campagne de participation et intéressement, tout comme en 2017, fera l'objet d'une communication spécifique. Elle prévoira la possibilité de préaffecter ces sommes en juin 2019 pour cette offre. La communication aura deux aspects, l'un sur la préaffectation, puis une communication globale en octobre 2019.

Il existe une proposition pour les salariés retraités détenant des avoirs dans le PEG, mais nous savons qu'elle est différente, puisqu'ils n'auront pas droit aux actions gratuites. Or, ce n'est pas précisé dans la présentation. Donc, il importe de préciser à ces anciens salariés que ces conditions seront moins attractives.

Je prends ce point. C'est vrai, la présentation s'est davantage concentrée sur l'offre destinée aux salariés, mais il y a un pendant.

Le prélèvement sur salaire sera-t-il déduit du salaire en une seule fois lors de l'achat des actions, ou échelonné comme un petit crédit ?

Ce sera un mécanisme de prélèvement, non d'avance. Il s'effectuera en une fois, selon le nombre d'actions voulu.

La consultation porte sur la mise à jour du règlement du Plan d'Épargne Groupe. Pour rappel, cette offre s'inscrit dans le cadre réglementaire du Plan d'Épargne Groupe Thales. La planche distingue les habituels FCPE diversifiés et les FCPE d'actionnariat salarié de Thales et des Pays-Bas. Le premier héberge les souscriptions des salariés français, le second, dit World Classic, celles des salariés des Pays-Bas, à la législation spécifique.

Pour concrétiser le projet d'offre d'actionnariat salarié 2019, le règlement du PEG Thales doit être mis à jour. Il s'agit de décrire la nouvelle offre, comme je viens de le faire, et d'ajouter 3 FCPE relais pour accueillir les souscriptions : un FCPE actions Thales, un World Classic, et un Netherland. Ces trois FCPE existent déjà, et nous créons donc en face des FCPE relais. Enfin, la mise à jour comprend la liste des sociétés adhérentes, donc ces sociétés entrées depuis 2017 et ayant leur processus d'adhésion.

Chaque société du Groupe adhérente au PEG effectue la même information-consultation.

Dans le cadre de l'offre 2019, le PEG comprendra donc 5 FCPE salariés, dont Actions Thales Relais pour les salariés français Thales. Les actions versées dans les FCPE relais iront ensuite dans les FCPE classiques existants.

En termes de délai, les actions seront livrées mi-décembre aux FCPE relais, qui existeront donc un mois. Puis, 8 à 10 jours plus tard, en décembre 2019, les FCPE relais seront fusionnés dans les FCPE courants.

Pour résumer, cette opération purement formelle vise à recueillir les souscriptions d'actionnariat salarié dans des compartiments spécifiques, les FCPE relais, dans l'attente de pouvoir intégrer les FCPE classiques.

Vous n'avez pas répondu à la question : les premiers arrivés seront-ils les premiers servis ?

Non, comme en 2017, les plus fortes demandes seront réduites pour satisfaire les petites. Dans la notice de souscription, ces éléments sont précisés. Mais, cela fera partie des informations communiquées aux salariés.

La consultation sera effectuée lorsque le point 14 de l'ordre du jour sera abordé.

6. POLITIQUE SOCIALE

6.1 Compte rendu de la Commission Emploi Formation du 10 mai

La Commission emploi formation s'est réunie le 10 mai. Elle a traité les points récurrents de la gestion prévisionnelle des compétences à Thales Services. Nordine Remili a présenté un bilan de trois ans de GPEC 2017-2019 en termes d'évolution sur les domaines. Il a rappelé qu'un des objectifs principaux consistait

à rééquilibrer les métiers de la famille professionnelle 6, et de passer de 72% de développeurs en 2017 à 50% en 2020.

L'objectif n'est pas encore atteint en 2019, cette famille comptant encore 67% de développeurs. Cela résulte d'un grand nombre de départs dans certains métiers de LOM et CTE. Il a fallu suppléer, plutôt que de faire progresser les compétences. Pour pallier ce manque de compétences dans certains domaines, un effort de recrutement a été consenti, notamment d'architectes. Les compétences sont atteintes, sauf pour le Big Data. Ce sujet inspire une vraie inquiétude, car le marché est vraiment tendu dans ce domaine. Des actions d'innovation et d'évolution de la GPEC 2020 seront présentées lors de la prochaine Commission.

Pour la partie OIC, Sandrine Brunet D'Orléans et Nathalie Sonrel nous ont présenté les évolutions de la GPEC. Nous avons traité deux thèmes pour OIC, la GPEC et le point d'impact sur les cessions d'activité effectuées en 2018. Sur la GPEC OIC, l'accent a été mis sur le développement des compétences techniques. Il est désormais, en termes de stratégie, axé sur le développement des compétences dans les notions de service. C'est le cas dans les services du SDM avec un rôle supplémentaire de transition de managers.

Les formations sur les systèmes traditionnels ou encore les formations sur l'agilité se poursuivent également. Mais, la Commission remarque que l'administration des plateformes clients et la stabilité de celles-ci, y compris des vieux systèmes, ne sont pas entièrement réalisées, faute de moyens. Il existe donc des manques de compétences sur d'anciens systèmes dits « Legacy ». Nous avons cité l'affaire Pyramid : un client ayant besoin de transformation, mais pas prêt à celle-ci. Par conséquent, le run est davantage axé sur les systèmes dits anciens. Au vu de l'organisation et des pertes des activités en 2018, il existe un manque en termes de ressources et de compétences dans ces domaines-là. Par conséquent, cette Commission effectuera un suivi particulier de la partie OIC.

Nous avons aussi entendu un bilan de la campagne de formation 2018, qui doit être présenté en séance ce jour. Pour résumer nos observations sur ce bilan incluant les formations au plan et hors plan, comme nous l'avions pressenti tout au long de 2018, la réalisation des heures atteint 104%, et 95% une fois corrigée selon les départs, notamment survenus en 2018 sur les activités des salariés de TGS et SIX. En conséquence, ces heures sont basculées vers les autres entités.

Le budget en coût n'a toutefois été consommé qu'à 89%. Nous avons rappelé lors de la Commission que les Organisations Syndicales demandent la consommation entière du budget en étant plus offensif sur le nombre d'heures et de stages engagés. Certaines actions n'ont pas été réalisées, et seuls 50% des actions du plan initial ont été déployés. En 2018, les salariés formés l'ont été à hauteur de 17 heures en moyenne. Sur l'effectif de Thales Services, cela représente environ 11 h par salarié. En 2018, 64% des salariés ont reçu une formation, résultat proche de celui obtenu l'an dernier à la même époque. Parmi les femmes, 17% ont été formées sur un effectif féminin de Thales Services de 18%. Comme chaque année, les moins formés sont les 50-60 ans et les jeunes. La Commission effectuera donc un focus sur les nouveaux modes de formation pour les jeunes, en se concentrant sur la gestion de ces formations.

La distribution par site des formations réalisées confirme le retard des sites de Brest et Toulouse. Les explications recueillies par nos soins mettent en avant les nombreux départs et les projets retardés à Brest et l'impact des cessions d'OIC, des départs, et des mobilités à Toulouse.

Les membres de la Commission signalent que le hors plan se développe au fil des ans, et qu'un équilibre doit impérativement être trouvé en priorisant les heures du plan issu des EDP. Les membres de la Commission ont rappelé que seul le plan offre une vision à plus long terme, et permet de mettre en œuvre la stratégie pluriannuelle en termes de formation. Donc, une réflexion autour de ces heures hors plan et de la part flexible sera apportée et travaillée dans le cadre de cette Commission formation.

Pour conclure, les membres de la Commission font remarquer que, si le bilan montre une certaine constance, il ne prend toutefois pas en compte les consultations effectuées en CE sur le volet formations et les remarques des Organisations Syndicales.

Pour finir sur la synthèse de la Commission emploi et formation du 10 mai 2019, nous avons reçu les informations concernant les salariés non formés depuis plus de 3 ans. Ils sont 164 salariés non formés depuis plus de 3 ans, contre 293 en 2017. C'est donc une baisse, et 79 salariés sur 134 bénéficieront d'une formation sur le plan 2019.

Dans l'avancement du plan 2019, au 10 mai, 60% des heures ont été engagées. Cela reste un taux correct d'avancement. La part flexible, quant à elle, a été largement mobilisée. Cela suggère comme en 2018 qu'un équilibre reste à trouver rapidement entre le plan, la part flexible, et le hors plan.

Concernant la note d'orientation formation pour la période 2020-2022, aucun travail n'a été présenté à la Commission, et aucun n'a été effectué en séance. Par conséquent, nous rappelons que la NOF est un reflet de la



stratégie et un outil à part entière pour construire le futur plan, et mener les EDP à agir en termes de formation. Une grande partie de la prochaine Commission emploi et formation sera dédiée à la rédaction de cette note pour présentation au CSE avant l'été 2019.

Nous réfléchissons à l'opportunité de différer la prochaine Commission emploi formation. Il faut bien préciser la date afin d'être le plus nombreux possible.

Concernant le calendrier, la Direction doit rapidement revenir vers la Commission. La date prévue pour la CEF ne nous permet pas d'avoir LOM pour évoquer leur GPEC 2020-2021. Le bilan nous a été présenté par Nordine Remili, mais la date prévue à ce jour ne permet pas aux opérationnels de venir pour évoquer la GPEC de LOM. Ils sont en effet pris, c'est pourquoi il faut déterminer si le 18 ou le 19, en marge du CE extraordinaire sur la stratégie et les comptes, un créneau pourrait être trouvé à cette fin. Cela permettrait aussi de maximiser les personnes présentes, dont des membres de la Commission emploi formation.

Nous sommes surpris que la note d'orientation formation ne soit présentée qu'en juillet, alors que la campagne d'EDP commence début juillet.

Nous sommes effectivement en retard sur le planning nominal, puisqu'il doit commencer dès le début d'année. C'est l'un des chantiers de la Direction de s'assurer que le déroulement du calendrier social fin 2019 et en 2020 soit mieux anticipé, pour partager avec vous des informations plus approfondies, et prendre le temps de discuter en instance.

6.2 Information en vue de la consultation ultérieure sur la politique sociale :

- **Bilan social 2018**

Charlotte Godard rejoint la séance.

Charlotte Godard effectue la présentation.

Jérôme Gicqueau invite les élus à poser les questions supplémentaires sur le projet de bilan social avant le prochain CE afin de pouvoir les étudier. En effet, plusieurs indicateurs doivent encore être rassemblés pour présenter un projet de bilan social complet aux élus. Il s'agit d'effectuer une première présentation de ce projet non encore complet.

Le document passe directement de la page 14 à la page 22.

Effectivement, c'est pourquoi nous précisons l'objectif d'aujourd'hui de commencer à avancer sur le sujet, afin de revenir vers vous ensuite avec un projet complet.

La baisse des effectifs de 2017 à 2018 résulte surtout des cessions de SOC et Theresis. En 2017, les effectifs inscrits atteignaient 3.833 personnes contre 3.696 fin 2018.

Cela explique aussi l'importance des mutations de Groupe dans les sorties. En revanche, Theresis affecte bien moins l'effectif mensuel moyen, puisqu'on comptabilise seulement les mois postérieurs au transfert.

Concernant les entreprises extérieures, selon l'indicateur 123, le nombre d'intérimaires baisse, mais la durée moyenne des contrats augmente. Le nombre des stagiaires est assez stable.

La mutation Theresis SOC a conduit 143 salariés SOC et 40 de Theresis à rejoindre Thales SIX GTS France. Les tableaux sur les entrées présentent le décompte des entrées avec la répartition CDD et CDI et les 130 entrées au titre de 2018. Il est précisé que les mutations Groupe comprennent le transfert des activités en cours d'année.

En 2018, on compte 100 fins de CDD en départ contre 77 en 2017.

Nous prenons le point, mais il faut aussi considérer le nombre de CDD de droit commun et les fins d'apprentissage. En effet, les fins de CDD intègrent celles des contrats de professionnalisation et d'apprentissage. Cela peut dépendre aussi du volume d'alternance accueilli sur une année.

En page 8, que recouvre la ligne « autres causes ruptures » ?

Cela doit être les licenciements et ruptures conventionnelles, car les fins de périodes d'essai sont isolées.

Ce sont donc des ruptures non économiques ?

Oui.

L'indicateur 161 sur le nombre de travailleurs handicapés au 31 décembre de l'année considérée montre que l'entreprise comptait 94 salariés en situation de handicap. Or, la DOETH montrait plutôt 106 personnes. Mais, la DOETH comptabilise les personnes handicapées sur l'année. L'indicateur 161, c'est vraiment au 31/12/2018.



L'absentéisme augmente légèrement en 2018. Le taux d'absentéisme est passé de 2,9% fin 2017 à 3,1% fin 2018. Dans le détail, les absences pour maladie ont augmenté de 14.200 heures en 2017 à 16.400 heures en 2018.

La maternité comprend-elle les congés d'adoption ?

C'est une bonne question, nous vérifierons ce point.

Le taux d'absentéisme chez les administratifs atteignait 3,6% en 2017 puis 8,7% en 2018. Comment explique-t-on cette différence ? Ne rejoint-on pas la remarque précédente sur la surcharge de travail dans les fonctions support.

Il faut être vigilant sur cette question. L'arrêt maladie peut avoir beaucoup de causes, mais on doit s'interroger. Il est certain que, sur l'ampleur de l'augmentation, dans la population restreinte des administratifs, une longue maladie touchant 1 à 2 personnes plusieurs mois dans l'année a un effet bien plus fort que sur une population plus importante. L'effet dépend donc de l'assiette sur laquelle est rapporté le nombre de jours d'absence. Au-delà, faute d'explication plus précise, je peux vous donner des éléments de contextualisation pouvant expliquer une forte hausse. Des longues absences chez une population limitée ont un impact plus important.

La rémunération dissociée par CSP montre une rémunération femmes-hommes moyenne chez les ingénieurs et cadres de 4.292 euros chez les hommes et 4.282 euros chez les femmes. Chez les techniciens, la rémunération moyenne atteint 3.648 euros en 2018 avec 3.682 euros chez les hommes et 3.337 euros chez les femmes. Chez les administratifs, la rémunération moyenne atteint avec 4.150 euros pour les hommes et 3.228 euros pour les femmes.

Les rémunérations et charges accessoires au titre de l'année 2017 montrent une moyenne de distribution de 815 euros pour la participation et de 1.005 euros pour l'intéressement.

Qu'appellez-vous une « Expérience de transformation de l'organisation du travail améliorant son contenu » ?

Bonne question. J'essaierai d'identifier cet intitulé. Il peut s'agir d'un sujet discuté en CHSCT sur un problème spécifique d'organisation du travail comme un projet déployé sur un périmètre pour transformer l'organisation du travail d'une entité, d'une région, ou au niveau de l'entreprise.

En 2018, la Médecine du travail a recensé 896 examens cliniques, 2.100 examens complémentaires, et 30% de temps consacré par le Médecin du travail à l'intervention en milieu de travail. Plusieurs de ces éléments sont présentés en CHSCT, et pourront être étudiés avec le médecin référent de l'entreprise.

On voit que le pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation continue baisse en 2018.

C'est vrai. Je le vérifierai, mais cela doit résulter des heures perdues en raison du transfert de SOC et Theresis.

Ce serait une explication de 2017 à 2018, mais pas de 2016 à 2017.

Oui, je prends le point, j'ai bien noté. Nous vous devons des informations complémentaires sur les pages manquantes. Les questions peuvent nous être adressées quelques jours avant la prochaine présentation en CE.

Les pages manquantes doivent être complétées au plus vite.

- **Campagne de contrat de professionnalisation et d'apprentissage pour l'année 2019**

Florence Seguin et Stéphanie Liotaud rejoignent la séance.

La présentation est effectuée par Florence Seguin.

Jérôme Gicqueau indique que Florence Seguin a actualisé les chiffres des contrats de professionnalisation et de l'apprentissage de mai 2019 pour cette réunion du CE, et qu'il les transmettra aux élus.

Florence Seguin présente Margaux Demora, stagiaire chez Thales Services, qui sera recrutée en juillet 2019, et travaillera surtout sur les relations-écoles, les contrats de professionnalisation, l'apprentissage et les stages.

Sera-t-elle recrutée en CDD ou en CDI ?

Margaux Demora sera recrutée en CDD.

Recruter une femme est une bonne chose, le faire en CDD l'est moins.

Florence Seguin annonce que la campagne d'alternance a démarré, et donné lieu à une estimation par périmètre qui atteint 90 postes environ. L'estimation peut être élevée, mais des postes seront ouverts à chaque périmètre, et Thales Services en compte déjà 78 contre 10 seulement lors du dernier CE et de la dernière Commission emploi formation. L'entreprise recrute en ce moment même tous ces apprentis. Les profils recherchés selon les



périmètres concernent surtout le développement, conformément aux besoins du plan de recrutement de Thales Services. L'entreprise a vraiment communiqué auprès des managers pour les inciter à ouvrir des postes, et ce fut respecté.

Thales Services maintient résolument sa volonté d'embaucher les apprentis et stagiaires. Les propositions sont souhaitées avant mi-juin 2019. Bien sûr, il sera peut-être plus facile en volume de transformer stagiaires qu'apprentis, car ceux-ci, après, parfois, plusieurs années dans l'entreprise, veulent aussi en découvrir d'autres. Ce point sera donc étudié, mais telle semble être la tendance, et les jeunes peuvent être en prolongation d'études.

Des guides tuteurs alternance stagiaires ont été remis à chaque manager ouvrant un poste. Ils sont aussi disponibles sur l'Intranet.

Avez-vous des critères pour l'ouverture aux CDD et CDI ?

Les CDD concernent surtout les fonctions support

Pourquoi ?

C'est une décision du Groupe selon les harmonisations des différentes entités et de leurs plans de charge. En outre, l'intégration de Gemalto joue également. Toutes les embauches en CDI de fonctions support exigent l'accord du Groupe.

C'est incroyable. Pour ne citer qu'un exemple, la comptabilité de Thales Services croule sous la charge. Ils sont passés de 4 ETP à 2. Il n'y a personne, le Groupe a décidé, et le besoin ne semble pas pris en compte.

Les fonctions supports sont étudiées sur plusieurs années.

Oui, elles sont étudiées à très long terme, car ils sont depuis longtemps en sous-charge. Donc, s'ils doivent atteindre le bon effectif, c'est à 15 ou 20 ans.

Pas de réponse.

Thales Services a relancé sa communication auprès de tous les forums écoles pour être davantage présente et travailler en amont. En effet, le recrutement doit vraiment s'effectuer à la sortie des écoles. D'où la volonté de développer des mini-projets avec les écoles. Les contacts ont bien démarré avec l'Isep, et Thales Services travaillera avec toute école souhaitant la solliciter, mais les opérationnels doivent avoir des sujets à proposer. Du côté des ressources humaines, des ateliers sont organisés avec toutes les écoles sur des curriculum vitae, des lettres de motivation, et des simulations d'entretien.

En outre, le 6 juin se tiendra la journée de forum stagiaires, récemment renommée « Talent Day ». Tous les stagiaires et apprentis du Groupe sont invités à cette journée, qui aura lieu cette année à Centrale/Supélec.

L'invitation inclut-elle les stagiaires de province ?

Oui, les stagiaires de province peuvent être invités si les opérationnels paient.

Les opérationnels le font-ils ?

Pas forcément.

Donc, plutôt que tous les stagiaires, ce sont plutôt les stagiaires de région parisienne qui sont invités ?

Non, je parlais du Groupe, pas forcément de Thales Services.

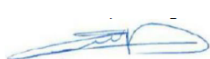
Comme initiative, n'y aura-t-il que cette journée du 6 juin à Paris et aucune en région ?

Non, c'est une initiative du Groupe, pas de Thales Services. Nous y sommes surtout pour récupérer les stagiaires et apprentis du Groupe.

Et, nous avons effectué des propositions aux nôtres ?

Exactement, pour les sécuriser. En région, des initiatives sont possibles, comme la journée prévue à Toulouse, où seront invités tous les apprentis et stagiaires des autres entités Thales pour proposer nos postes. Toutes les entités ne peuvent pas organiser ce type d'événements. Cela dépend du volume, et cela devrait être possible à Sophia-Antipolis. Mais, même en Ile-de-France, nos apprentis et stagiaires n'ont guère envie de se déplacer aux forums.

Les élus du CE recevront un planning de toutes les actions menées en 2019 en direction des forums écoles et d'autres actions comme VivaTech, le salon du Bourget, et toutes celles où Thales Services est sollicité. Réciproquement, les informations des élus sur d'autres actions sont bienvenues pour que l'entreprise puisse s'y projeter, comme RoboCup 2020 à Bordeaux. L'entreprise se positionne maintenant, mais ce n'est qu'un début.



Il en va de même pour la liste des campus managers et ambassadeurs. Les premiers sont identifiés, et l'entreprise souhaiterait promouvoir davantage d'ambassadeurs au sein de Thales Services afin de promouvoir toutes ses actions auprès des écoles. S'y ajoutent des actions ciblées auprès des écoles qui font l'objet d'un suivi particulier.

Est-ce que tous les jeunes qui postulent ont une réponse, positive ou négative, qu'ils aient postulé par courrier, par Internet, ou par recommandation sur Workday ?

Toute candidature sur Workday reçoit forcément une réponse une fois le poste clôturé. C'est paramétré dans l'outil.

C'est récent ?

Cela date d'avril 2018. En cas de réponse négative, normalement, tous les candidats ont une réponse. Si c'est positif, ils le savent. Le but de cet outil était que chacun ait une réponse.

Eh bien, cela ne fonctionne pas.

C'est possible.

Pour l'image de marque du Groupe Thales, c'est limite.

Dans ce cas, c'est bien que vous en parliez, car je le signalerai au Groupe lors des échanges avec les autres Conseils d'Administration. Le problème peut résider dans un paramétrage particulier de Workday, mais le but était d'apporter une réponse à chacun. Je vous remercie.

6.3 Information en vue de consultation ultérieure sur le bilan du plan formation 2018

Jérôme Gicqueau indique aux élus qu'ils ont reçu les planches correspondantes. Ce sujet a fait l'objet en Commission emploi et formation d'un échange d'un peu plus d'une heure.

La présentation est effectuée par Stéphanie Liotaud.

Stéphanie Liotaud précise que, concernant le plan de formation, deux bilans sont présentés aux élus. En effet, concernant les heures, le plan de formation était réalisé à 104%. Mais, du fait du transfert d'activités du SOC, de Theresis, et un peu plus tôt d'Alpha 2, les heures non réalisées lors de la bascule des effectifs sont passées vers la société d'accueil des collaborateurs. Or, l'effort de formation a été consenti par Thales Services. Il importait donc de montrer que Thales Services avait rempli son engagement en réalisant les heures à 104%, même si le bilan final s'affiche à 95% des heures. Ces heures ont notamment basculé vers SIX GTS, dont le bilan gagne 10%.

S'agissant des chiffres-clés, Thales Services atteint 41.000 heures de formation réalisées, pour près de 64% des effectifs. Ce chiffre est stable depuis 2017. Or, 10 formations Forcys avaient eu lieu en 2017 contre 3 en 2018. D'ailleurs, ces formations ont ensuite basculé vers SIX GTS.

La durée individuelle moyenne de formation atteint 18 heures, et le nombre moyen d'heures par rapport à l'effectif global atteint 11,38 heures. C'est une baisse par rapport à 2017, mais à rapporter au volume de Forcys de 820 heures par personne et 8.200 heures en 2017. La moyenne globale baisse du fait du passage de 10 à 3 bénéficiaires. Mais, en les isolant, le chiffre serait constant. En isolant les heures d'e-learning, la moyenne atteindrait 10,61 heures.

Or, le e-learning représente environ 7% des heures du plan de formation. Cette tendance devrait progresser, car les méthodes d'apprentissage, les attentes, et les besoins de la nouvelle génération changent. La nouvelle génération est très digitale, donc ce chiffre progressera ces prochaines années. En outre, l'offre de formation globale du Groupe évoluera également dans ce sens.

L'analyse des stages e-learning par catégorie socio-professionnelle montre que les femmes semblent assez friandes de ces formations. En outre, des formations techniques arrivent comme des prérequis des formations de TLH (Thales Learning Hub), ainsi que des formations suivies en parallèle des langues. En effet, quand des salariés sont formés en langue, une partie du cursus est prescrit en e-learning. Enfin, les femmes trouvent le e-learning pratique.

Si les femmes trouvent cela pratique, c'est peut-être aussi qu'il leur évite de se déplacer ?

C'est possible, et c'est un choix personnel.

Ce n'est pas forcément un choix. C'est souvent une obligation.

Il existe une souplesse dans l'adaptation des charges pour pouvoir suivre sa formation présenteielle. En outre, le volume du e-learning n'est pas énorme. Nous voyons que les femmes se forment un peu plus en e-learning.



En formation de langue, le e-learning est assez inefficace, car on manque beaucoup de choses.

Non, il existe des MOOC (Massive Online Open Course) et des SPOC (Small Private Online Course) qui présentent un certain détail de technicité. Nous possédons des plateformes comme Linux Academy ou Udemy, qui offrent des travaux pratiques, et c'est très apprécié. D'ailleurs, les salariés nous les demandent. Ensuite, si l'e-learning ne suffit pas, nous poussons vers la formation présentielle. Mais, cela dépend du niveau de besoin de chaque formation.

Lorsqu'on analyse les formations e-learning, s'agit-il des actions prévues au plan de formation, ou bien d'inscriptions volontaires ? On peut ne pas avoir reçu la formation, et passer en e-learning faute d'accord pour la formation demandée.

Les formations e-learning MOOC sont assez faibles lorsqu'on les inscrit au plan. C'est dans la réalisation que l'e-learning atteint 7%. Ce n'est pas le cas dans le plan initial.

Vous dites que l'e-learning atteint 7% des formations, et que cela augmentera ces prochaines années. Nous souhaiterions une réflexion sur le e-learning, car l'intérêt d'une formation, c'est l'échange, notamment de compétences et de problématiques. En langue ou en technique, c'est pareil. En langues, quoi de mieux que de parler à plusieurs personnes ? Quoi de mieux en technique que d'échanger sur des problématiques techniques ? Effectivement, le e-learning peut être un moyen de se former. Mais, nous pourrions fixer une limite comme 10% du total des formations ?

Sur ce sujet comme sur celui de l'intérêt des femmes pour le e-learning, nous souhaiterions que la Commission Formation se penche sur ces questions.

Nous entendons votre vision et nous partagerons sur ce sujet en Commission. Mais, plutôt que d'opposer le développement du e-learning et des modes de formation plus conventionnels, parlons de complémentarité. En effet, si le e-learning peut préparer du présentiel, il peut faire sens.

Le débat doit donc tourner sur la complémentarité et la possibilité de mieux travailler une formation. Donc, veillons à ne pas opposer ces deux modes de formation. S'il y a une tendance à l'augmentation du e-learning, elle doit être partagée, et nous entendons vos points de vigilance. Nous devons partager sur la manière dont cela peut être utilisé.

Quant à savoir si c'est plus pratique pour les femmes en termes de déplacement, c'est un peu délicat à interpréter. Cela doit être posé et interprété, et, dans les négociations en cours sur le plan d'action triennal, des moyens sont apportés pour les formations à effectuer à l'extérieur pour prendre en charge des frais de garde.

Des mesures sont donc prises pour résoudre plusieurs problématiques. Mais, il conviendrait aussi d'examiner quels domaines de formation sont derrière cet e-learning. En effet, s'ils correspondent à des formations destinées surtout soit aux fonctions support, soit plus faciles à effectuer que des formations très techniques, où les femmes sont davantage représentées, des explications peuvent être trouvées.

Il faut donc creuser, en étant vigilants dans l'interprétation des tendances. Il existe une tendance à utiliser davantage l'e-learning, mais je ne crois pas qu'il existe une raison unique pour l'expliquer. Des explications de fond peuvent aussi être cherchées dans les domaines de formation et la représentation des femmes dans ceux-ci.

La formation, et notamment la formation digitale et l'e-learning, évoluent, et tant mieux. La question de l'égalité professionnelle est abordée par la Commission emploi et formation. Le e-learning évolue, mais cela s'évalue. Nous resterons donc vigilants sur la nécessité d'évaluer ces formations en termes d'efficacité, de mise en situation, d'égalité professionnelle, et d'écoute à la fois des salariés et des projets.

Une solution à apporter pour faciliter l'accès aux formations présentielles serait peut-être tout simplement de les organiser chez nous en déplaçant le formateur.

Nous le faisons, dès que nous avons des formations véritablement adaptées. C'est le cas en développement personnel, dans des formations en langues. Dès qu'il s'agit de formations techniques exigeant des installations matérielles et autres, avec des applications à installer sur notre réseau, cela se complique un peu. Nous l'effectuons, mais cela demande beaucoup d'énergie.

Avec une bonne connexion internet, il n'y a pas besoin d'installations matérielles.

La sécurité du Groupe nous bloquerait sur plusieurs aspects techniques. Pour autant, nous le faisons. Ainsi, fin 2018, nous avons acquis grâce à un petit reliquat sur le budget formation, 10 PC plus 10 autres récupérés des anciennes formations Forcys et qui circulent sur toute la France. Ils sont dédiés à des formations techniques, les plateformes y ont été installées comme il faut par des techniciens en interne, et ils peuvent délivrer les formations en interne. Donc, les formateurs viennent vers les collaborateurs, plutôt que l'inverse. Cependant, il



peut être intéressant de sortir les collaborateurs de leurs locaux quotidiens. Cela leur permet de voir autre chose. Leur permettre grâce à une formation d'échanger avec des salariés d'autres entreprises, c'est un vrai bénéfice.

Nous sommes d'accord.

Le e-learning représente moins de 7% du plan de formation. Il augmentera, oui. Nous l'utilisons beaucoup aujourd'hui sur des prérequis. Il faut un niveau de connaissance minimum lorsqu'on débute une formation. Bien que l'e-learning permette d'asseoir la compétence, il est suivi de MOOC, et, finalement, les collaborateurs demandent cette souplesse.

Ce n'est pas parce que les salariés le demandent, que c'est bien.

Mais cela répond aussi à leurs besoins. Ces demandes viennent du bouche-à-oreille, et nous avons de très bons retours sur certaines plateformes. Nous ne donnons pas n'importe quoi. Ensuite, s'ils souhaitent pousser après un ou des modules en e-learning, nous poussons vers le présentiel. Nous ne les bornons pas au e-learning, au contraire.

En fonction des domaines techniques phares de Thales Services, près de 60% des heures de formation au plan touchent le management général, le management de projet, l'ingénierie système, l'ingénierie logiciel, et la cybersécurité. Le plan de formation privilégie le développement des compétences techniques des collaborateurs.

À la demande des collaborateurs et des managers, notamment chefs de développement, l'entreprise a créé des ateliers de co-développement pour échanger sur des sujets que chacun apporte. Chacun peut ainsi grandir sur sa fonction grâce aux expériences des autres. Ces ateliers très appréciés en 2018 sont donc reconduits en 2019.

La formation à la culture clients se poursuit avec 85 bénéficiaires. Depuis l'an dernier, la formation inclut aussi la partie égalité et mixité, le leadership au féminin, les formations young woman manager, et les fameuses formations Diafora, issues du Groupe. En outre, la formation aux risques psycho-sociaux a touché 94 personnes l'an dernier. Cela devient une formation systématique pour tout manager prenant ses fonctions, tout comme le fameux « Passeport to people management ».

Les ateliers Diafora sont des formations sont onéreuses qui ont été prises par le passé sur le budget du 0,1% de l'égalité professionnelle, et nous avons eu beaucoup de mal à obtenir les chiffres. Pourriez-vous nous indiquer ces montants pour avoir les bons chiffres au bon endroit. Ces formations sont-elles toujours prises sur le 0,1% ?

Nous l'indiquerons en Commission emploi et formation. Elles sont normalement réaffectées sur le 0,1%.

À l'époque, on nous disait ne pas pouvoir les estimer. Tant mieux si on peut avoir les vrais chiffres.

Nous rediscuterons de ce point en Commission égalité professionnelle, prévue le 22 mai 2019.

En 2018, un accord Groupe sur la Qualité de vie au travail incluait la question des formations aux risques psychosociaux. Vos chiffres incluent-ils ce type de formation ?

Oui, c'est issu de l'accord Groupe QVT 2018. Thales Services rattrape son retard par rapport au reste du Groupe. D'ailleurs, sur l'année 2018, une grande part des bénéficiaires de cette formation vient de Thales Services.

C'est bien d'avoir effectué beaucoup de formations sur les risques psycho-sociaux en 2018. A-t-on essayé de corréliser hausse de la formation et baisse des RPS ?

Votre demande n'est pas simple à analyser. Préalablement à l'accord QVT, un petit vernis était distillé sur ces sujets de qualité de vie au travail et de prévention des RPS, mais pas autant que sur une journée dans la nouvelle formation. Donc, l'accord Groupe QVT 2018 prévoit la systématisation d'une formation spécifique pour les managers prenant des fonctions managériales dans un délai de 18 mois, assez long lorsqu'on exerce un poste de manager. C'est pourquoi, il a été décidé au sein de Thales Services que, dès sa prise de fonction, tout nouveau manager recevrait cette formation le plus vite possible en plus du passeport. Les chiffres reflètent les efforts consentis pour assurer la systématisation de cette formation.

Est-ce une obligation pour le manager d'y aller ? Peut-on obliger tous les managers à participer à une formation sur l'égalité femmes-hommes ?

C'est une obligation pour nous, donc ça l'est pour le manager. C'est pourquoi nous les inscrivons. C'est une disposition de l'accord Groupe, et nous nous devons de la mettre en place, et de nous assurer que les nouveaux managers puissent l'avoir.

Malheureusement, cette formation n'est pas considérée comme obligatoire pour les managers et beaucoup ne l'effectuent pas.



Une disposition de l'accord QVT nous donne l'obligation de former les nouveaux managers dans les 18 mois de leur prise de fonction. La décision de Thales Services est que cette formation soit systématisée pour toute prise de fonction managériale sans attendre 18 mois. Il s'avère que l'accord Groupe a été signé en avril 2018, et que, le temps que la plateforme soit refondue en fonction du nouvel accord Groupe, la plaquette a dû sortir courant 2018.

C'est important que nous nous assurons que ces nouveaux managers aient les bons réflexes, et sachent affronter ces problématiques. En effet, ils peuvent avoir à les gérer, et il faut savoir aussi les prévenir, et les accompagner. Nous croyons que c'est important, c'est pourquoi nous la systématisons, et nous poursuivrons l'effort en 2019 sur l'ensemble des régions pour être sûr d'avoir le bon maillage.

Sur les 94 personnes formées aux risques psycho-sociaux, combien étaient élues CHSCT ? Quel est le niveau des managers concernés par cette formation ? Un chef de développement doit-il la suivre ?

Oui, un chef de développement doit la suivre.

Très bien. Avez-vous un indicateur pour vérifier que tous les chefs de développement aient suivi cette formation ?

Nous avons effectué des déploiements les années précédentes, et, lors du montage du plan, nous vérifions qu'en ajoutant la formation au passeport To People Management, nous intégrions la formation au management des risques psycho-sociaux. Les chefs de développement sont des managers, et entrent dans ce cadre.

C'est aussi vrai en province ?

Bien sûr.

Et, donc combien d'élus du CHSCT ont-ils suivi la formation parmi ces 94 personnes ?

L'an dernier, nous avons divisé la France en deux. Toute la partie Nord, intégrant Brest, Nantes, Cholet, Lambersart, Paris, et Élancourt, a participé à la session parisienne avec environ 15 personnes. La session toulousaine, qui intégrait la partie Sud, dont Rhône-Alpes et Provence-Alpes-Côte d'Azur ne comptait que 5 personnes.

Il existait des empêchements pour plusieurs élus.

Oui, mais ils étaient invités. Nous en avons parlé cette année. Une première date avait dû être annulée en raison d'une réélection du CHSCT à Lyon, alors que la session était pleine.

Il faudrait peut-être reprogrammer une deuxième session pour les élus du CHSCT. Bordeaux a été oublié pour la deuxième session. Nous n'avons pas reçu les invitations.

Nous allons en parler avec Jérôme Gicqueau. C'est étonnant, car nous avons repris les listes initiales.

Dernier point, en 2018, 79 personnes ont été formées jusqu'à la certification ou le diplôme. Ces formations progressent, et les clients montrent une vraie attente envers les certifications techniques. Dès lors qu'un salarié suit une formation pouvant l'amener à la certification, il est automatiquement intégré. Aux informations que donne la planche, il faut ajouter l'opportunité saisie fin 2018 de former et certifier les collaborateurs sur Amazon AWS. Plusieurs collaborateurs ont été certifiés dans ce domaine.

Certains collègues se forment eux-mêmes dans leurs temps libres, passent ensuite la certification, et, en cas de succès, Thales leur rembourse le prix de la certification via une note de frais. Cela figure-t-il dans le bilan ?

Si des formations sont suivies à l'extérieur, elles ne sont pas tracées.

C'est le manager qui décide de passer par l'extérieur.

Il y a une règle consistant à passer par le service Formation. Mais, certains collaborateurs montrent une vraie curiosité, et se forment sans solliciter l'entreprise. Certains collaborateurs ayant suivi la formation nous demandent avec leur manager à passer la certification. S'il existe un vrai intérêt pour Thales, nous le faisons. Dans ce cas, nous achetons uniquement la certification, et cela entre dans les outils de suivi.

Le fait de passer obligatoirement par le service Formation permet d'avoir une traçabilité des savoirs de chacun. Dans les appels d'offres, on nous demande souvent le volume de certifiés dans des domaines précis, et s'il y a déperdition, c'est dommage.

Le bilan du plan de formation fera l'objet d'une consultation en juin 2019, car cette étape est nécessaire pour construire la suite.

6.4 Avancement des plans d'action suite à l'enquête d'engagement

Jérôme Gicqueau effectue la présentation.

Il rappelle qu'a été initiée en 2018 une démarche d'interrogation aux salariés sur leur engagement au sein de Thales Services. Elle a été partagée courant sept-octobre 2018.

L'enquête d'engagement a été partagée de façon très globale.

Le partage s'est effectué région par région ou site par site, pour que les équipes en local puissent s'approprier les résultats, partager le constat, et éventuellement résoudre les difficultés signalées. La démarche se voulait locale, sans suivi ni consolidation par la Direction. Toutefois, dans la région Ouest, des équipes ont pu s'investir, avec des réalisations. Et il n'est pas exclu qu'après l'enquête d'engagement, des sujets communs aux régions remontent. Si cela donnait des plans d'action nationale, la Direction reviendrait vers les élus sur les actions pouvant être définies au niveau central. À ce jour, ce n'est pas le cas.

Nous savons qu'il y a des plans d'action au niveau local. Lesquels ? Combien de salariés sont-ils concernés ? Tout le monde n'a pas reçu les résultats. Si des actions locales ont eu lieu, elles peuvent rester locales. Le point sera remis à la réunion de juin 2019 du CE pour plus d'information.

Ce qui est remonté nationalement touche l'outillage. Ce n'est pas local, mais national. On ne voit rien, pas de feuille de route, or, ce point cristallise beaucoup les salariés.

C'est pourquoi je n'exclue pas un plan d'action national. Cela aurait dû en effet être partagé à l'ensemble des salariés. Sur les actions locales, l'initiative a été laissée au niveau local. Certains sujets ont suscité un travail commun, d'autres non. Mais, il n'existe pas de méthodologie unique ni de règles partagées. Des actions ont été entreprises là où la dynamique a été créée.

Nous ne voulons pas que cela reste lettre morte. De notre point de vue, rien ne s'est passé depuis l'enquête d'engagement. Il existe de vrais problèmes exigeant des solutions.

Il existe soit des sujets irritants, soit des sujets d'amélioration. Nous reviendrons vers vous dès que nous aurons des éléments. Nous ne pouvons partager avec vous que ce qui est sur le périmètre Thales Services. Si des initiatives sont prises localement entre salariés et managers, elles sont suivies localement.

6.5 Problèmes d'astreintes à OIC

Les salariés d'astreinte étaient auparavant plus nombreux, et intervenaient sur des affaires de leur périmètre qu'ils connaissaient bien. Désormais, avec ces lignes nationales, ils interviennent sur des affaires extérieures à leur périmètre géographique et qu'ils maîtrisent moins. De ce fait, ils ne veulent plus faire d'astreinte. L'astreinte se fonde sur le volontariat, mais la Direction a une possibilité d'action coercitive qu'elle semble vouloir utiliser actuellement. Pourquoi ces salariés ne veulent-ils plus faire d'astreinte ?

Nous avons transmis cette question à Nathalie Sonrel (Directrice des opérations d'OIC). Celle-ci n'étant pas disponible pour ce CE, elle viendra au prochain CE à Toulouse. Céline Magalhaes, la RH d'OIC pourra creuser la question que vous posez des difficultés que peuvent rencontrer les salariés.

Mais, que dit-on aux salariés mis sous pression par leur manager ? Certains ont toujours refusé les astreintes. Là, on force des gens qui ont des problèmes personnels et techniques à les effectuer. Nous risquons des arrêts-maladie de longue durée, voire des RPS.

Nous entendons le message. Une réunion semble être programmée sur le sujet, a-t-elle été actée sur le principe ?

Oui, et elle a été repositionnée à ce vendredi 24 mai 2019 à 9 h.

Elle a donc été repositionnée avant le CE du 25 juin 2019.

Les salariés de Cholet, Toulouse, et Castres ne veulent pas entendre parler d'astreintes. S'il y a une telle réunion, il faut associer tous les sites.

Le problème est spécifique à Elancourt.

Non, il faut associer tous les sites.

D'accord.

Nous ne pourrions pas répondre sur tous les sujets. La réunion du 24 mai 2019 ne pourra pas être que juridique. Dès lors qu'il existe un accord sur l'astreinte, il doit pouvoir s'appliquer aux salariés. Sans quoi, nous n'aurions pas tenu cette position. Il faut comprendre pourquoi les salariés ne souhaitent plus faire d'astreinte. Il faut travailler sur ces raisons, mais toutes ne sont pas du même ordre. C'est la vie de l'entreprise, et c'est quand

même compliqué. Moins de connaissances, cela peut engendrer plus de difficultés, à la fois pour les salariés intervenant, mais aussi pour la qualité du service rendu. Il est intéressant de partager en CE sur cette vision des choses.

Quelques exemples :

Un salarié qui habite à 1 h 30 du lieu d'intervention peut être contraint de faire deux fois l'aller-retour dans la nuit !

Des salariés travaillant sur un projet peuvent être contraints à des astreintes non liées à ce projet. La conséquence est, entre autres, que le travail est de moins bonne qualité et que le client est mécontent. Cela dénote un problème d'anticipation et d'organisation.

Un salarié peut avoir effectué une astreinte une nuit avec plusieurs interventions mais être tout de même à son poste à 8 heures du matin le lendemain. Cela fait beaucoup. Il est urgent de trouver des solutions.

Un manager a rappelé à un salarié qu'il était passible d'une faute s'il refusait de faire des astreintes. Ce n'est pas acceptable.

Tous ces exemples aident à appréhender le sujet. Nous allons nous atteler à trouver une solution.

7. INFORMATION SUR L'ADAPTATION DE L'ORGANISATION DU CCR LOM TRANSVERSE

Antoine Gondel, responsable du CCR LOM Transverse et localisé à Vélizy, effectue la présentation.

Il rappelle que le centre de compétences régionales LOM Transverse réunit 560 personnes, et compte 5 CCL, dont 3 en région parisienne, le « Cloud Management » auparavant à Elancourt, « Solutions à Haute Sécurité » (SHS) et « Temps réel embarqué », et deux CCL locaux, l'un à Lille, l'autre à Cholet. Leur taille est assez variable. Les deux plus importants sont en région parisienne, et le nombre de chefs de développement traduit leur volume d'activité.

Le « Cloud Management » compte 2 chefs de développement, et a deux activités principales. La première, effectuée par une équipe de 8 personnes, consiste à construire le Cloud privé de Thales, déployé sur Rhône et Sirius. La deuxième équipe, traditionnellement dédiée à l'outillage de l'infogérance, compte 15 personnes. Elle pratique un mix d'activités entre le pôle de développement outillage infogérance et d'autres projets comme Dune, SIRHEN, et d'autres projets de défense.

L'information d'aujourd'hui concerne une adaptation du dispositif avec plusieurs finalités. La première consiste à permettre au CCL « Solutions à haute sécurité » d'atteindre ses objectifs de livraison sur les projets en cours ou à venir. Or, nous constatons un recouvrement très étroit entre les compétences développées sur le CCL « Cloud Management » et celles dont a besoin le CCL « Solutions à Haute Sécurité ». Ainsi, si Thales remporte le projet ASP, il faudra staffer un ingénieur système, et certains de ceux de « Cloud Management » pourront venir partager leurs compétences.

De même, « Cloud Management » a développé en articulation avec OIC plusieurs belles compétences en DevOps, qui répondront à un besoin criant sur tous les projets du CCL SHS, entre autres. Il en va de même pour le développement de Java et celui de la Big Data, en raison des évolutions technologiques de l'infogérance, et ces compétences seraient très utiles à MDS par exemple. Il existe donc une forte coïncidence entre les compétences récemment développées par « Cloud Management » et les besoins de livraison de SHS.

En terme d'effectifs, le CCL « Cloud Management » n'a pas la taille critique pour administrer des réseaux de compétences en son sein. En effet, il ne possède que deux grands projets et deux chefs de développement. D'où l'idée de faciliter ces transferts de compétences et ces réseaux en les intégrant à une architecture d'encadrement plus conséquente. Le changement aura aussi l'intérêt d'accroître la visibilité des autres projets, car les deux chefs de développement, qui se sentaient un peu isolés, rejoindront leurs 18 homologues de SHS. Ils étaient déjà invités, et nous institutionnaliserons cette pratique.

Cela leur ouvrira l'ensemble des projets de la région Transverse et de SHS. Bien sûr, cela permettra aussi aux collaborateurs eux-mêmes d'accéder aux projets, car les chefs de développement doivent aussi accompagner les collaborateurs dans leur évolution professionnelle. Une fois insérés dans un réseau de connaissances sur les projets et techniques, ils sauront mieux les positionner.

On peut noter l'absence de conséquence sur l'emploi et de déplacement géographique, puisque la structure reste sur le bassin francilien, en particulier Vélizy pour les projets au forfait. En outre, les sites concernés restent des centres de compétences, sans évolution d'emploi, mais avec une réaffectation de projet. Pour résumer, les 23 collaborateurs de « Cloud Management » vont porter à 183 personnes l'effectif du CCL « Solutions à Haute Sécurité ». Les 18 chefs de développement passeront à 20, et les activités restent inchangées.



Etait-ce à ce point cloisonné ?

Non. Un premier déménagement avait apporté un premier décroisonnement. Ce projet apportera de la facilité opérationnelle au responsable du centre de compétences. Les 183 collaborateurs seront automatiquement pris dans le mouvement. Nous chercherons surtout ici de la facilité opérationnelle.

Il y avait 2 responsables des CCL, il n'y en aura plus qu'un ?

Je faisais fonction pour le deuxième, donc c'est encore plus simple !

8. OUTILS

8.1 Mise en place de l'outil SAP CONCUR (dysfonctionnements, complexification du processus, temps passé,...)

La présentation est effectuée par Eric Ollivier.

SAP CONCUR est un nouvel outil nettement plus contraint que JNOTE. Parmi les retours négatifs, quelques avis positifs ont été émis.

Vous mettez « quelque » au singulier ?

Non, ils sont au moins deux.

Ce qui était très ouvert sur JNOTE ne l'est plus. De nombreuses habitudes changent. Les tarifs sont validés pour certaines durées dans des délais de validation parfois très courts. Quelques heures sont laissées pour valider, sans quoi il faut refaire l'ordre de mission. La mise en production a d'emblée comporté un accompagnement au changement. C'est vrai que l'accompagnement initialement prévu s'est avéré insuffisant. Ensuite, ont été créés une boîte mail CONCUR Assistance et plusieurs tutoriels. Le 20 mai 2019, ont été mises en place des personnes ressources, super assistantes. Elles constituent un vrai support de niveau 1 pour les différentes personnes.

Cela a effectivement été proposé aux assistantes y compris en région, mais c'est assez flou. Elles ne sont au courant de rien.

Celles qui ont été formées sont au courant.

Non, certaines d'entre elles ont appris lundi matin qu'elles devraient tenir ce rôle.

L'appel à candidatures date d'il y a 3 semaines. Mais, dans la plupart des cas, les retours parvenus sont plutôt positifs.

Aux dires des assistantes, c'est un surcroît de charge de travail et de responsabilités, et, en face, il n'y a rien.

L'assistante n'est là qu'en délégation.

Mais, c'est une charge de travail supplémentaire.

Oui, j'en conviens. Nous avons reçu peu de questions sur JNOTE. Donc, je pense que c'est relativement temporaire. L'outil commence à infuser au sein des équipes. Cette boîte Concur Assistance vise à signaler les différents cas. Ensuite, il existe plusieurs bugs, signalés, connus, transmis à l'éditeur ou à TGS. Tout n'est pas réglé. Les abonnements Air France ne sont pour l'instant pas pris en compte. Les bugs sont listés et partagés avec TGS, et la plupart n'étaient pas spécifiques à Thales Services. Dernière source de complication, le logiciel puise ses informations dans Workday et le numéro d'affaire n'apparaît pas. La mise en production s'est avérée compliquée, mais, beaucoup moins chez Thales Services qu'ailleurs.

Qu'est-ce que cela doit être ailleurs !

L'accompagnement au changement a été, c'est vrai, sous-dimensionné.

Comment les salariés sont-ils informés de la liste des assistantes référentes ? Y a-t-il eu une communication ?

Nous communiquons par réunions hebdomadaires avec les assistantes.

Pouvons-nous avoir une liste des assistantes ayant accepté d'être référentes sur CONCUR ?

Nous sommes réticents à donner les noms, pour ne pas qu'elles soient assaillies de messages et d'appels téléphoniques de collègues.

C'est une charge de travail supplémentaire pour les personnes. Auront-elles une gratification, ou est-ce bénévole ?

Il s'agit d'un fonctionnement temporaire. Les assistantes volontaires participent ponctuellement à assurer un support grâce à leur expertise. Cela entre dans la vie de l'entreprise, donc il n'y a pas de gratification particulière

prévue. Mais, sachant qu'elle s'est portée volontaire, le manager pourra en tenir compte pour organiser sa charge de travail. C'est une aide ponctuelle.

Le métier des assistantes chez Thales Services a énormément changé. Pour nous, il n'y a pas assez d'assistantes en fonction du volume dans certains centres. Là, on ajoute une charge supplémentaire, de façon temporaire, mais le temporaire dure souvent très longtemps chez Thales Services. Nous n'allons pas nous satisfaire de votre réponse. Certaines sont en souffrance, face à la charge de travail et à la gestion du présentiel. Sachez-le. On peut s'être porté volontaire sans savoir qu'on serait harcelé ensuite.

Un bruit court sur certains bugs (sur les abonnements Air France par exemple) que l'éditeur ne voudrait pas les corriger.

Thales exerce une pression maximum sur CONCUR pour résoudre les problèmes décelés.

CONCUR est-il identique dans tout le Groupe, ou paramétré spécifiquement pour Thales Services ?

CONCUR reste strictement identique pour tout le Groupe.

La question des indemnités kilométriques de province a-t-elle été prise en compte, et les barèmes seront-ils mis à jour ?

Cette question est remontée.

Les IDS (Indemnités de site) ont concentré les problèmes. Est-ce réglé maintenant ?

Les modalités de calcul ont été transmises. Le sujet semble clos.

L'outil CONCUR est beaucoup plus contraignant que JNOTE.

Les ordres de mission sont plus difficiles à faire, des fenêtres de validation sont imposées et les billets d'avion ou de train peuvent être annulés si on les manque.

Les notes de frais sont longues et fastidieuses, il faut scanner, photocopier, ventiler, ...

La moindre erreur retarde le paiement. Plusieurs d'entre nous avons avancé plus de 1.000 euros depuis plus d'un mois sans être remboursés.

Il n'existe pas de procédure spécifique à Thales Services. Nous avons des modes opérationnels avec des tutoriels.

Les élus CGT indiquent que leur Organisation Syndicale pourra entrer sur ce point dans des procédures d'entrave.

8.2 Point sur les outils (adresses mails, Athéna/Artémis, Workday, Jtime, ITSM ...)

Nous avons effectué une communication sur l'Intranet, il faudrait peut-être la renouveler. La communication actuellement destinée au management est effectuée sans restriction pour qu'il la diffuse aux équipes. Nous réfléchissons à utiliser d'autres supports qu'Internet et Intranet.

Les projets d'outils nouveaux concernent surtout l'environnement de travail du développeur. Nous souhaitons ainsi harmoniser les postes de travail, qui sont très hétérogènes, et accroître du même coup leur sécurité.

Sur l'infrastructure pour accéder aux plateformes de développement, le projet Artemis est complété à plus 50%. La fin coïncidera avec les déménagements à venir, notamment les nouveaux sites de Sophia-Antipolis et Nantes.

La mise à jour en termes de patches sera effectuée au niveau central, et mutualisé avec OIC. En effet, OIC a ses propres infrastructures, a les mêmes besoins pour le développement, et nous mutualiserons plusieurs moyens. C'est le deuxième volet, le premier étant l'environnement de travail.

Le troisième volet est l'usine logiciel. Il fait l'objet du projet Athéna prévoyant la construction d'une usine logiciel, aujourd'hui opérationnelle. Nous en sommes à la version 3. Cette fois, se pose un enjeu de convergence. En effet, cette usine logiciel avait les années précédentes un niveau de maturité insuffisant. C'est pourquoi plusieurs programmes sont partis sur des *fork*, c'est-à-dire une même base, mais avec différentes évolutions. Nous devons donc faire migrer le maximum des usines logiciel utilisées sur nos différents sites vers Athéna. En parallèle, Athéna vit un process d'évolution normale à la faveur de nouvelles techniques.

Voilà pour ce qui est du métier du développeur.

Côté OIC, un gros chantier touche les outils de service management, qui permettent de faire l'interface avec le client, de recevoir toutes les demandes, les tickets d'incident, et les liens avec la supervision. Or, il existe un problème important d'obsolescence de certains outils, qui ne sont plus à l'état de l'art. Beaucoup ont été



construits avec des développements spécifiques, et sont difficiles à maintenir. C'est pourquoi il existe un projet de renouvellement actuellement en fin d'appel d'offres. Le choix sera fait ces prochaines semaines pour lancer ce projet IT/SM appelé « Says » d'ici mi-juin 2019. Cela affectera l'ensemble des métiers d'OIC avec beaucoup d'accompagnement au changement nécessaire.

Il existe aussi tout un pan autour des outillages de Thales Services, et il faudrait du temps pour le détailler. Nous avons une feuille de route.

Quelle est l'échéance ?

Il existe plusieurs phases.

Les salariés aujourd'hui sont totalement perdus et inquiets de voir qu'ils n'ont aucune visibilité sur l'évolution de nos outillages. On nous parle d'Office 365 et d'UCC. Nous ignorons ce qu'il faut utiliser. Les salariés nous en parlent tous les jours, et c'est un des points signalés dans l'enquête d'engagement. Pour une société d'informatique, il est quand même assez catastrophique d'avoir ce niveau d'outillage. Faites le tour des services, et vous verrez que c'est le cas partout. Et, aujourd'hui, la première réponse doit consister à donner une feuille de route.

Elle sera mise sur le site Intranet. Elle existe, mais nous devons la mettre en forme. Nous avons déjà communiqué à son propos. Il existe des roadmaps que nous maîtrisons, et d'autres sur lesquelles nous dépendons de TGS. Par exemple, sur UCC, le poste Windows 2010, on nous disait de faire des pilotes Windows 2010 en mai. Ils ont changé d'avis, et maintenant, cela a pris du retard.

Au moins, nous devrions voir les chantiers qui sont engagés.

Les feuilles de route (pour les parties qui sont disponibles) seront mises sur l'Intranet au plus tard d'ici mi-juin. Nous en prenons l'engagement ici. Il y aura un volet SI de gestion, un volet SI de métier, un autre de SI développement, etc.

Quid des messageries ? Restons-nous sur thalesgroup.com ?

Aujourd'hui, il existe trois messageries, thalesgroup.com, la messagerie Office 365, et la messagerie thales-services.fr. Nous souhaitons passer de 3 à 2. La partie Newco ne sera jamais disponible en Extranet, et ne répondra donc pas aux besoins des personnes situées hors du RIE, et notamment en clientèle. D'ici fin 2019, nous décommissionnerons thales-services.fr au profit d'Office 365 pour la partie toulousaine.

Quelle messagerie auront-ils ?

Suite à l'intégration de Gemalto, dont chaque salarié a une messagerie Office 365, un projet d'intégration est lancé. Mais, pour nous, cette messagerie n'est pas interfacée avec la SI du Groupe, d'où l'absence d'agendas partagés. Le projet d'intégration de Gemalto résoudra ce problème. Nous pourrions en faire autant pour notre messagerie Office 365. Mais, l'intégration de Gemalto étant prioritaire, la cible est plutôt fin 2019. Si cette intégration est faite avant fin 2019, nous aurons le partage des agendas, de l'accès aux salles de réunions, et nous basculerons de thales-services.fr vers ce nouveau tenant.

Si ce n'est pas prêt, nous irons vers mythalesgroup.io pour le Sud-Ouest avant une migration de tenant pour bénéficier de toute l'interconnexion avec la SI du Groupe. Donc, des 3 messageries actuelles, nous passerons à 2 fin 2019, si possible entièrement interfacées avec la SI du Groupe. Entre-temps, la messagerie mythalesgroup.com avait été coupée en accès extranet début 2018. Pour chaque personne l'ayant demandé, cette messagerie a migré vers Office 365 à l'exception de 7 cas difficiles.

Domage d'abandonner thales-services.fr, donc une petite entreprise française appelée Bluemind au profit du géant américain Microsoft.

Oui, mais fonctionner avec trois messageries est compliqué.

Nous garantisiez-vous à chaque fois une migration des boîtes, et pas une simple création d'adresse sans accompagnement ?

Oui, car nous l'avons effectué pour mythalesgroup.com.

Est-ce que c'est vous qui vous cachez derrière le service en ligne Maël ?!

Non, mais j'ai été informé du problème d'accès à Maël sur l'extranet. J'ai reçu l'information ce matin, donc je n'ai pas la réponse.

Alors, pour que tout le monde soit au courant, d'après le service paie, Maël devrait être accessible via Internet, mais ce n'est pas le cas. Donc impossible de contacter le service Maël depuis les sites client. En cas de non



accès à Maël, le service paie demande aux salariés de transmettre leurs demandes aux assistantes. Dans ce cas-là, les assistantes devront scanner les documents de tous les salariés prenant les transports en commun pour les mettre sur la plateforme en ligne RH. C'était un exemple parmi d'autres. Il faudra que ce soit résolu.

J'ai été informé ce matin. Nous avons contacté Florent Lafarge à la Communication, qui a pris l'action. Je n'ai pas la réponse.

D'accord, mais vous vous engagez tout de même à suivre le sujet pour débloquer la situation ?

Oui, c'est un point important.

Vous avez évoqué Windows 2010, donc les postes avec les nouveaux badges Gemalto. Thales Services Bordeaux avait, paraît-il été choisi comme pilote. Comment choisit-on les sites pilotes ? Est-ce une question de taille ?

Non, je pense qu'il ne s'agit pas de Windows 2010 à Bordeaux. Environ 20 personnes chez Thales Services devant tester les nouveaux postes Windows 2010, et notamment, la compatibilité des applications actuelles à ces nouveaux postes. Nous n'avons pas encore lancé les pilotes, et ils seront lancés dans tout Thales Services, et pas uniquement à Bordeaux.

Je pense que vous faites référence aux tests des Token logiciels Gemalto pour l'authentification forte dans le cadre d'utilisations. Il existe des Token physiques pour l'authentification forte à Toulouse, et nous voudrions les remplacer par des Token logiciels Gemalto. Voilà ce dont il s'agit. Ce n'est pas lié à Windows 2010.

Le partenariat de Microsoft Office avec Thales est-il toujours d'actualité ?

Il existe le programme Hup. Le site Intranet donne des informations sur ce point. Ce programme est interrompu temporairement. Nous communiquerons à tous dès qu'il aura repris.

Où en est l'ERP France ?

Nous sommes censés passer en vague 5. Le projet doit démarrer en avril 2020 et durer environ 1 an. Les débuts d'ateliers devraient commencer en octobre 2019. C'est le plan général, mais l'ERP France est un projet énorme et très onéreux. Avant de s'y engager, il faut bien étudier toutes ses implications pour l'entreprise et les ressources nécessaires.

Vous pourriez y renoncer ?

Je ne sais pas, mais je pense qu'avant d'y aller, nous devons vérifier notre capacité d'aller jusqu'au bout.

Ce serait incroyable que seul Thales Services n'ait pas les moyens de passer à l'ERP France, sachant que nos applications datent pour certaines de plus de 20 ans.

Nous ne pouvons pas rester avec nos applications actuelles, c'est évident.

Vos propos sont un peu inquiétants, car tout le Groupe passe à l'ERP France.

Le plan consiste à passer à l'ERP. Mais, c'est un projet extrêmement lourd.

Mais, il l'est pour tout le Groupe, pas seulement pour Thales Services.

Nous n'avons pas tous le même business model.

Certes, mais voilà deux ans que nous aurions dû y passer, et maintenant, c'est 2021.

Nous avons toujours été en Vague 5. C'était donc toujours programmé.

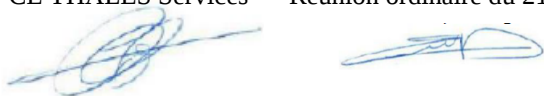
Selon le calendrier, 2020 correspondait à la vague 4.

Nous sommes programmés dans la vague 5, mais, avant d'investir tous les moyens, il faut bien en mesurer l'impact.

Oui, mais l'inverse est vrai. Mesurez bien l'impact de ne pas passer dans le nouveau système.

De toute façon, nous n'allons pas rester au système actuel.

En conclusion, nous avons bien noté le besoin d'une information globale sur la feuille de route. Nous nous engageons à la placer sur le site Intranet pour vous donner, item par item, l'ensemble des dates-clés.



9. BILAN DE L'ORGANISATION NEO A OIC

Ce bilan de mise en place de l'organisation NEO à OIC nécessite la présence de Nathalie Sonrel. Comme elle n'est pas disponible aujourd'hui, nous reportons ce point au CE de juin.

D'ici là, la Direction des Opérations de OIC aura préparé une présentation sur ce bilan. Nous vous demandons la transmission de ces planches au plus tôt de façon à ce que les élus puissent préparer des questions pertinentes et qu'un débat construit puisse avoir lieu.

C'est noté.

10. POINT SUR L'AVANCEMENT DE L'EXPERTISE ECONOMIQUE ET SOCIALE

L'expertise avance, et devrait permettre au cabinet Syndex de nous faire une restitution en Commission Economique élargie avant le CE extraordinaire du 19 juin. Lors de ce CE extraordinaire, prévu à 10h, la Direction Générale et la Direction Financière de Thales Services viendront présenter la stratégie et la situation économique de notre entreprise.

La restitution en plénière des expertises Syndex auront lieu à Toulouse lors d'une réunion extraordinaire du CE en marge de la réunion ordinaire du 25 juin.

11. TEMPS DE TRAVAIL

11.1 Affaires tendues

L'affaire PDAP à Toulouse est toujours tendue.

11.2 Paiement des heures supplémentaires mensuelles et annuelles

Il y a très longtemps que le calendrier de paiement des heures trimestrielles n'a été respecté. Des personnes ayant fait des heures supplémentaires en octobre 2018 ne sont toujours pas payées. Il semblerait qu'une seule personne à Thales Services sache faire les extractions nécessaires ! Si c'est vrai, cela ne peut plus durer.

Nous ne pouvons que partager le constat qui est vraiment anormal. Nous allons étudier la façon de nous améliorer. Réaliser le paiement bien plus tôt.

Pour le quatrième trimestre 2018, les dernières validations pour paiement au mois de mai sont en train d'être effectuées. Nous vous assurons que le paiement sera bien effectué au mois de mai.

11.3 Temps de travail hebdomadaire moyen par entité et modalité

Temps de travail suite aux demandes de dérogation

11.4 Consultation sur les dérogations horaires présentées

Nous avons deux consultations sur des dimanches travaillés. L'une concerne APRIA pour le dimanche 2 juin 2019 avec 5 salariés dont 3 cadres, l'autre touche Élancourt pour TGS le dimanche 16 juin 2019, avec 1 ingénieur système et 1 chef de projet.

Avis des Organisations Syndicales :

La CFDT s'abstiendra.

La CFE-CGC s'abstiendra.

La CGT votera contre.

La CFTC s'abstiendra.

Résultat de la consultation :

Pour : 0

Contre : 4 (CGT)

Abstention : 20 (16 CFDT, 3 CFE-CGC et 1 CFTC)

Information sur une nouvelle demande de dérogation :

Cet événement aura pour cadre l'aéroport de Timmins au Canada, base de l'Agence Spatiale Canadienne pour les vols de ballons stratosphériques. Concernant les modalités, c'est un travail de 6 jours sur 7 avec 12 heures de travail maximum et possibilité de travail de nuit. La mission s'étend du mercredi 21 août au samedi 28 septembre 2019. Ce planning pouvant être revu, et la mission être écourtée ou prolongée de quelques

semaines en raison des aléas du projet et/ou de la météo. Six dimanches pourraient être concernés, et la mission concernerait 1 ingénieur et 1 cadre.

D'autres missions d'envoi de ballons stratosphériques ont précédemment eu lieu au Canada. Nous effectuerons la consultation le 25 juin 2019 à Toulouse.

Dans les dérogations affichées, nous vous avons signalé que, pour le Rallye des Pépites du dimanche 13 avril, nous avons vu toutes les demandes de dérogation, mais qu'il en manquait dans le tableau.

Oui, 1 personne a été oubliée involontairement

Non, 3 personnes sur 8 ont été oubliées.

Notre intervention ne portait pas tant sur le Rallye des Pépites que sur le processus alimentant le tableau de demandes de dérogations. En effet, si une erreur a été repérée pour cet événement, d'autres erreurs ont pu toucher d'autres parties du tableau.

Non, mais les éléments examinés pour la réalisation s'appuient sur la base de JTime, et les personnes sont identifiées selon ce qu'elles ont rempli dans l'outil. Effectivement, 1 personne a été oubliée.

Comment peut-on être oublié ? Les extractions ne sont-elles pas automatiques ?

Non, sous réserve de vérification, c'est regardé au cas par cas. La fenêtre est individuelle, et il faut examiner le nombre de dérogations demandées et celui des dérogations réalisées. Il faut donc vérifier le profil de la personne.

Faites-vous cela 50 fois ?

Oui. Nous travaillons beaucoup pour vous.

Je vais m'assurer que cela ne se reproduise pas. Compte tenu du volume de demandes pouvant passer, je pense que les managers sont habitués, et maîtrisent le processus et le fonctionnement. Bien sûr, les éventuelles dérives doivent être rapidement corrigées, et en cas de renouvellement du personnel, il faut s'assurer d'informer les salariés pour qu'ils puissent procéder à ces demandes de dérogation.

Parfois, il existe quelques dérives, comme une demande de samedi travaillé arrivant le jeudi ou le vendredi.

Une dernière remarque sur les actions de communication comme le Rallye des Pépites. Ce genre d'évènement fonctionnait jusqu'à présent grâce au bénévolat, mais à force, les participants ont souhaité imputer leur temps et ont trouvé limite de devoir l'imputer sur leurs affaires courantes. On veut participer à des salons et à des animations, mais le coût retombe sur les affaires sans que les responsables en soient forcément avertis ! C'est choquant !

Soit cela choque, soit on considère que cela peut être pris sur les affaires, car c'est au service du recrutement, et que cela peut être bénéfique à l'équipe si l'on peut en récolter les fruits. Il sera très difficile, en central, de détourner des budgets spécifiques sur l'ensemble des actions que nous menons.

Cette question revient régulièrement selon les sujets, et elle est propre à toutes les unités Thales, car nous sommes directement productifs, et que nous imputons. On peut être direct, et prendre part à des temps considérés comme non productifs, tels que des réunions, des moments de partage, des réunions de management visuel, auxquelles on ne vient pas délivrer, mais partager. Or, ces sujets ne soulèvent pas cette question. Le sujet revient à chaque initiative un peu en marge de l'opérationnel, mais on ne saura pas détourner des budgets pour cela.

Ce point a été abordé la semaine dernière en Commission égalité professionnelle. Cela rejoint le cas de l'association « Elles bougent ». Tout le monde bénéficie de ces actions, et pas une seule affaire ni une seule structure. C'est l'image de Thales, car c'est ce que le public retient.

Peut-être faudrait-il faire quelque chose pour que cela ne devienne pas du bénévolat. En effet, un samedi, cela peut passer, mais celles qui font partie d'« Elles bougent » lui consacrent plus d'un samedi. Le bénévolat exige donc une grande motivation, et peut provoquer un phénomène d'usure, et c'est Thales qui en récolte les bénéfices. Il faudrait donc qu'à terme, Thales mette la main à la poche, car cela peut être aussi une affaire.

12. ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

L'analyse des comptes 2018 devraient permettre au cabinet BEC, qui conduit l'expertise des comptes du CE, d'effectuer une présentation le même jour que le CE extraordinaire du 19 juin. Un délai de 15 jours serait alors laissé aux élus pour étudier ces comptes et poser des questions. La consultation sur ces comptes aurait lieu lors du CE de Toulouse fin juin.

Si nous y parvenons, lors de ce CE de Toulouse, outre la consultation sur les comptes, les commissaires aux comptes viendraient effectuer leur rapport sur l'exercice 2018. Cela reste hypothétique, mais tel est l'objectif. À

défaut, le Secrétaire demanderait aux élus comme depuis deux ans de voter en CE l'autorisation de mandater un avocat pour demander au tribunal l'autorisation de différer à la rentrée de septembre cette présentation des comptes. En effet, nous devons légalement les présenter fin juin. C'est encore possible, mais jours suivants seront décisifs sur le sujet.

Concernant les ASC, la Direction a reçu les demandes de remboursement concernant la responsabilité civile et l'agrément tourisme. Il restera à déterminer sur quel compte (ASC ou AEP) ces sommes devront être versées.

Le CE s'assure pour toutes les activités qu'il organise, et paie également un agrément tourisme pour les voyages qu'il propose. Ces sommes sont, conformément à la loi, remboursées au CE par l'entreprise sur le compte AEP.

Nous attendons aussi de la Direction le remboursement des 20.000 euros du cambriolage de juin 2018, mais nous n'en entendons plus parler.

Les élus se sont-ils rapprochés de la Direction du site ?

Non. Nous attendons également le remboursement des indemnités de départ en retraite d'un salarié détaché au CE.

Nous en reparlerons.

13. QUESTIONS DIVERSES

13.1 Modalités pratiques d'utilisation du CET classique

Chacun sait poser et visualiser des jours sur le CET classique. On peut douter que chaque salarié sache les utiliser.

Mais, ces jours sont alimentés par le salarié.

Mais, on ne sait pas si c'est du temps, de l'argent, et à quelle période ils correspondent.

Ils sont normalement tracés et alimentés sur les bulletins de paie. Mais, il est vrai que l'outil, en version consolidée, ne nous donne pas la période d'alimentation. Cela apparaît dans le mois qui suit l'alimentation du CET.

Mais, leur durée de vie est limitée à 5 ans. Pour savoir où chacun en est, s'il faut les prendre tout de suite, ou bien s'ils vont basculer automatiquement dans le CET de fin de carrière ou le plan d'épargne retraite collectif ? On n'a pas l'information.

Si, sur les bulletins de paie. Mais, il faut se référer au mois d'alimentation.

Mais, on peut l'avoir oublié. La question portait sur la prise.

L'information existe sur le bulletin de paie du mois d'alimentation ou suivant l'alimentation.

Comment doit s'effectuer la prise ?

Le salarié doit faire une demande par courriel à son RH et à son manager pour validation. Puis, une fois la validation effectuée, les informations sont envoyées à la Paie pour qu'elle libère les jours affectés sur le CET.

Donc, le salarié peut prendre soit du congé sans solde, soit du temps partiel. S'il souhaite prendre une semaine de congés sans solde, car il possède 10 jours sur son CET, il écrit à son manager et à son RH. Qui lui répond ?

C'est le RH ou le Manager, avant la Paie, qui répond, donne son accord ou pas, et, s'il le donne, transmet à la Paie.

Et, s'il ne le donne pas, car nous avons entendu parler d'une pseudo règle selon laquelle il ne faudrait plus avoir ni congés ni RTT, or cette règle ne figure pas dans l'accord Groupe CET. Donc, nous n'en tenons pas compte ?

C'est une règle qui s'applique.

Mais, ce n'est pas dans l'accord.

La règle s'applique à tout le Groupe. C'est la réponse que je peux vous apporter.

Nous vous demanderons probablement des statistiques d'utilisation de ce CET. En effet, la procédure étant très lourde et la fenêtre de tir très étroite, il se peut que personne ne s'en serve.

Par ailleurs, il est prévu un principe d'abondement. Comment celui-ci fonctionne-t-il ? Si vous prenez 5 jours avec 20% d'abondement, le jour obtenu va-t-il dans le CET, dans congés autres ?



Non, lorsque l'on pose les 5 jours, les 20% d'abondement donnent une journée supplémentaire, et, dans l'information, le salarié indique le jour qu'il souhaite, et où poser ce jour abondé.

Entendu. Mais, le calcul est moins simple avec 7 jours au lieu de 5. Et puis, avons-nous 20% d'abondement même si le CET a été alimenté en euros ? Il existe aussi une ambiguïté sur ce point. Si ce n'est pas le cas, qui calcule et comment ?

Nous allons nous rapprocher des personnes suivant cette question. Ils savent la traiter, car l'outil permet d'abonder en temps ou en argent. Quant à la façon de dissocier, nous vous donnerons une réponse plus complète sur le sujet au prochain Comité d'Entreprise.

Peut-on avoir une procédure expliquant le fonctionnement et le principe de l'abondement ?

Ces informations n'ont jamais été communiquées à personne. Certains ont posé des questions et obtenu des réponses, des questions DP ont suscité des réponses parfois hétérogènes, mais aucune communication générale n'a été effectuée sur ce processus.

La brochure disponible en ligne sur le CET ne mentionne pas la nécessité de solder ses congés. Elle comporte un chapitre sur la façon de les prendre. Il faut mettre à jour cette procédure.

La communication sur le CET dépend du Groupe. Donc, nous nous rapprochons de ce que dit le Groupe.

Mais, les réponses dépendent de l'interlocuteur. Il y a matière à communication. Il serait bon que vous fassiez remonter au Groupe, et nous-mêmes à nos intersyndicales, pour obtenir des informations.

13.2 RTT salariés et employeurs

Pour les temps partiels, les RTT salariés et employeurs sont toujours inversés.

Après contact avec la paie, la mise à jour sera effectuée grâce à la liste des salariés concernés par la régularisation. Nous prévoyons de communiquer cette semaine auprès d'eux, puis d'effectuer la manipulation. Il y aura une communication au sein des différents périmètres.

13.3 Poubelles de tri sélectif

Dans les salles de réunion, serait-il envisageable d'installer des poubelles de tri sélectif ?

Il faudrait en parler à la gestion du site. Cette grande salle peut accueillir 40 personnes, et cela peut faire sens. Mais, dans chaque salle de réunion, cela s'annonce compliqué.

Quid de notre future salle de réunion CE moderne et insonorisée ?

Dès que nous aurons de l'information, nous commencerons évidemment par la communiquer au CE.

La dernière information transmise au CE voici deux mois évoquait une salle au 4^e étage de ce bâtiment, et disponible en juin. Si c'est le cas, le CE de juin se tenant à Toulouse, il serait bien d'effectuer le CE de juillet 2019 dans la nouvelle salle.

Le point est pris.

13.4 Verres en carton

Aidez-nous à avoir des verres en carton plutôt qu'en plastique.

Le point est pris.



14. INFORMATION ET CONSULTATION SUR LA MISE A JOUR DU REGLEMENT DU PLAN D'EPARGNE GROUPE (PEG) THALES

Dès lors qu'on nous impose un vote qu'on n'a pas choisi, la CFDT refusera la consultation.

La CFE-CGC s'abstiendra, mais voudrait signaler ne pas souhaiter qu'une autre consultation soit organisée aussi rapidement. Cela doit être exceptionnel.

La CGT suivra l'heureuse décision de la CFDT.

La CFTC s'abstiendra.

Résultat de la consultation :

Pour : 0.

Contre : 0.

Abstention : 4 (3 CFE-CGC, 1 CFTC).

Refus de vote : 20 (16 CFDT, 4 CGT).

Le projet de mise à jour du règlement du Plan d'Épargne Groupe est rejeté à la majorité des 24 votants.

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

Le Secrétaire du Comité

La Présidente du Comité par délégation

Philippe CHRETIEN



Jérôme GICQUEAU

