

THALES Services
Comité Social et Economique
Réunion extraordinaire du 15 septembre 2020

Pour la Direction

Jérôme GICQUEAU

Président du Comité par délégation et Responsable Développement Social

2E COLLEGE – NON CADRES

TITULAIRES		SUPPLEANTS	
Thierry MOLINARI	CFDT	Marie-Lauria CANCELLIER	CFDT
Anne-Marie DORE	CFDT	Jean-Philippe POULAIN	CFDT

3E COLLEGE – CADRES

TITULAIRES		SUPPLEANTS	
Philippe CHRETIEN	CFDT	Delphine PONTISSO	CFDT
Marie-Agnès GEOFFROY	CFDT	Yannick HERVOUETTE	CFDT
Pascal BOSSON	CFDT	Valérie MIALHE	CFDT
Nathalie DURPOIX	CFDT	Cyril TEYSSIER	CFDT
Fabrice ROBILLARD	CFDT	Magalie CRUCHON	CFDT
Carmen DEFLY	CFDT	Amadou AW	CFDT
Anthony PERROCHEAU	CFDT	Virginie MENARD	CFDT
Zahoua HAMADACHE	CFDT	Jérôme ROUQUAIROL	CFDT
Michel LAURENS	CFDT	Nicolas LE PLOMB	CFDT
Robert BECART	CFDT	Philippe LAMARRE	CFDT
Arnaud BONNET	CFDT	Pierre-Yves LABASTIE	CFDT
		COEYREHOURCQ	
Alain DEVILLECHABROLLE	CFE-CGC	Bertrand GILLES	CFE-CGC
Christine DEBARGE	CFE-CGC	Anne SILVE	CFE-CGC
Christian MADEC	CFE-CGC	Stéphane CHRZANOWSKI	CFE-CGC
Latifa HARRAS	CFE-CGC	Carole ZAMBON	CFE-CGC
Samuel BRUNEL	CFE-CGC	Guillaume CARRIERE	CFE-CGC
Véronique WARTEL	CFE-CGC	Sara CHEURFA	CFE-CGC
Philippe NICODEMO	CGT	Mickaël MARCINKOWSKI	CGT
Françoise MACE	CGT	Houda BEN ZAIED	CGT
Hervé ROUSSEL	CGT	Eric LEMAIRE	CGT
Xuan-Huong LUONG	CGT	Elise VEDOVATO	CGT
Claudine PERALDO	CFTC	Franck PEGOT	CFTC
Christian BACONNIER	CFTC	Freddy NIBERT	CFTC
Emmanuelle SPERY	CFTC	Gérald COMPOINT	CFTC

REPRESENTANTS SYNDICAUX

Stéphane MERIODEAU	CGT	Lionel GEZE	CFDT
Frank MARQUET	CFTC	Eric PARIS	CFE-CGC




ORDRE DU JOUR

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

- 1. Restitution de l'expertise SYNDEX portant sur la situation économique et financière de la Société Thales Services S.A.S. pour l'année 2019..... 3**
- 2. Information complémentaire et consultation sur l'adoption d'une procédure de contrôle de la température sur la base du volontariat des personnes entrant sur les sites (Vélizy Le Bois, Toulouse Eisenhower, Elancourt Nungesser) dans le cadre des mesures de prévention mises en œuvre aux fins de lutter contre la propagation du virus Covid-19 6**
- 3. Information en vue d'une consultation ultérieure concernant le recrutement du médecin du travail sur le site de Vélizy. 7**



Quelques précisions pour comprendre le compte-rendu :

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

La séance est ouverte à 9 heures

1. RESTITUTION DE L'EXPERTISE SYNDEX PORTANT SUR LA SITUATION ECONOMIQUE ET FINANCIERE DE LA SOCIETE THALES SERVICES S.A.S. POUR L'ANNEE 2019

La restitution est réalisée par Damien LORTON du cabinet SYNDEX.

Damien LORTON indique que de manière générale, 2019 est une très bonne année. Est à noter une légère érosion de 0,3 point de l'EBIT rapporté.

Le montant des prises de commandes est très au-dessus du budget et très au-dessus de celui de l'année 2018. Le montant inclut la commande de Newton Beyond pour 169 millions d'euros. La partie hors Groupe est inférieure au budget, point qui peut être considéré comme négatif, mais elle reste légèrement supérieure à celle de 2018.

Le hit ratio, à savoir le taux de transformation des appels d'offres, s'est érodé au cours de l'année 2019, mais reste supérieur à l'objectif. Il faudrait savoir si cette érosion est source d'inquiétude et connaître l'évolution sur l'année 2020, même si l'année 2020 est très particulière.

La Direction indique que viser un hit ratio plus élevé risquerait d'obérer les marges et signalerait un mauvais compromis entre la compétitivité et la capacité de gagner. La baisse observée est certainement due à la perte de l'ASP l'année précédente. Tant que le niveau reste autour du tiers, il n'y a pas d'inquiétude à avoir.

Damien LORTON indique de fortes variations de résultats selon les régions. La région Transverse augmente très significativement ses résultats en raison du contrat Newton Beyond, tandis que la région Sud-Ouest ralentit après une année 2018 très solide et que les régions Paris Ouest et Est sont conformes au budget.

Les commandes du secteur banque et assurance ont diminué. Inversement, celles de la DSI ont fortement augmenté, mécaniquement, avec le contrat Newton Beyond.

Le taux de marge dans le secteur banque et assurance reste parmi les plus élevés malgré une décroissance.

La Direction explique que la typologie des contrats rentrés sur un secteur d'une année à l'autre peut expliquer les variations observées. La modification des business models a également influencé ces chiffres. Par exemple, des contrats d'infogérance avaient été inclus dans le secteur banque et assurance.

Nous avons discuté avec la direction commerciale de la possibilité d'orienter nos offres vers les secteurs donnant les meilleures marges. Au vu des chiffres de 2018 et 2019, il semblerait que ces secteurs n'aient pas été renforcés.

Le développement sur certains secteurs, comme le Big data, a des conséquences sur la marge moyenne. Il s'agit des conséquences mécaniques des décisions prises. En 2018, un gros contrat d'infogérance avait été renouvelé puis les activités dans le secteur logiciel ont été développées. Les marges moyennes sont liées au type d'offres choisi.

Nous avons décidé d'abandonner le secteur banque et assurance il y a une dizaine d'années, car il n'était pas assez rentable, nous étions nous trompés ?

Le domaine du système d'information du secteur banque et assurance avait été abandonné et nous le complétons à présent à travers les thématiques de la protection des données et du Big Data, de manière très ciblée.

Damien LORTON indique que la croissance en 2019 est légèrement supérieure à celle du marché. Les croissances des régions sont toutes supérieures au budget à l'exception de Paris-Ouest dont le chiffre d'affaires est en léger retrait par rapport au budget.

Des changements de périmètres des business models sont à noter.



La Direction explique que les business models sont passés de 4 dans le passé, à savoir assistance technique, conseil, build et run, à 6, car il était plus pertinent d'affiner ces business models afin d'obtenir une perspective de positionnement sur le marché. La partie assistance technique et conseil est restée similaire. La notion de système complexe a été introduite pour répondre aux appels d'offres mélangeant de l'ingénierie logiciel, de l'IT outsourcing, du build et du run. Enfin, la partie logiciel a été divisée en maintenance et build.

Ne pensez-vous pas que le CSE aurait dû être informé de ce changement, car nous sommes en charge du suivi des activités ? Découvrir que nous avons changé les business models depuis un an est un peu bizarre. Nous comprenons la motivation de ce changement, mais nous n'aurions pas dû le découvrir a posteriori.

Je prends la remarque.

Damien LORTON indique que l'analyse des marges dépend du découpage des business models, car les marges diffèrent structurellement, par exemple de l'assistance technique aux contrats de logiciel.

Les marges brutes commerciales diffèrent d'un type d'activité à un autre. Les écarts sur affaires sont visibles dans la différence entre les MB commerciales et les MB d'activité.

Le niveau d'EBIT se dégrade légèrement par rapport à 2018 et est également inférieur aux prévisions budgétaires. L'explication principale provient d'écarts d'affaires négatifs. Deux affaires sont impactées, PDAP et Pyramid. Les écarts d'incorporation se résorbent, bien qu'ils restent négatifs.

Les écarts négatifs de PDAP et Pyramid représentent 13,5 millions d'euros.

La Direction explique que la ligne OIC représente un écart par rapport à un budget visé à 0 qui est ensuite constaté en fin d'année sur les écarts industriels.

Les écarts d'incorporation ont été significativement réduits structurellement, signifiant donc que les paramètres fondamentaux des offres sont très proches de la réalité, bien plus que par le passé.

Savons-nous si PDAP sera résorbé en 2020 ?

Dans la construction du budget 2020, nous avons visé un écart d'un million d'euros sur PDAP, car cette affaire reste compliquée, avec une approche de risque-opportunité.

Et pour Pyramid ?

Pour Pyramid, nous avons également construit un budget avec une hypothèse d'écart d'un million d'euros. Cette affaire restera difficile économiquement jusqu'à la fin du contrat.

Je vous rappelle que les salariés sont impactés par les projets en écart. Cela peut mettre des salariés dans des situations inconfortables de stress.

Merci pour cette remarque, elle me permet de préciser notre démarche. Sur ces affaires difficiles, le pire serait de ne pas reconnaître la situation, ce qui maintiendrait la pression sur les équipes. Nous avons reconnu la perte afin de ne pas courir après des objectifs inatteignables qui mettraient une pression importante sur les équipes.

Dans cette affaire, la situation a été masquée avant d'être reconnue.

Il faut toujours du temps pour caractériser la situation, mais en 2019 nous avons acté la perte afin de maîtriser la situation et de repartir sur de nouvelles bases.

Nous avons aussi une faiblesse dans les activités de conseil qui n'interviennent pas assez en amont et créent des inadéquations et des pertes sur affaires.

Nous réaffirmons l'importance du conseil dont le volume est trop faible ici. Le plus important est bien d'être en amont dans le conseil afin d'être pertinent dans nos offres.

Damien LORTON indique que dans les comptes sociaux, le niveau de résultat étant historiquement élevé, la société a été redevable d'une charge d'impôts. Le niveau de profitabilité comptable est très élevé. La croissance de l'activité ne s'est pas accompagnée d'une croissance des charges de personnels. Les salaires, en valeur, sont restés stables et les cotisations ont diminué.

Comment expliquez-vous la diminution des charges de personnel par rapport à la hausse du chiffre d'affaires ?

Le taux d'embauche des dernières années explique cette dynamique. En particulier, l'embauche de personnel plus jeune et en sortie d'école peut avoir eu cette conséquence. L'évolution du CICE a peut-être joué un rôle.

Damien LORTON indique que la croissance de l'activité en 2019 a été principalement absorbée par une hausse du recours à la sous-traitance. L'agrégat du personnel et de la sous-traitance diminue en pourcentage, car il représentait 80% du chiffre d'affaires en 2018 et n'en représente plus que 72% en 2019.

De plus, le montant des dotations nettes aux provisions est élevé en 2019.

Enfin, la génération de trésorerie s'est très bien portée en 2019, avec un taux de transformation de 93%. Le taux de transformation est le passage du résultat en génération de trésorerie. Les standards sont plutôt de l'ordre de 75%.

Le point principal à retenir sur les comptes sociaux est l'écart entre une activité très haute et la maîtrise du personnel.

L'exercice 2020 reste évidemment encore très incertain à ce jour. Des ajustements ont été effectués à la fois pour prendre en compte la crise de la COVID, mais aussi d'autres éléments. Le montant des commandes a été ajusté en fonction de nombreux projets reportés sur 2021. Les coûts d'inefficiency project ont également été ajustés et seront considérés comme des écarts d'incorporation et non des écarts d'affaires.

Certaines informations sont un peu datées et il faudra les ajuster, avec par exemple la sortie du chômage partiel fin septembre 2020.

En plus du maintien des hypothèses, d'autres économies ont-elles été envisagées par la Direction ?

Nous avons prévu 2 scénarios, l'un modéré, l'autre pessimiste. Toutefois, nous n'avons pas repris de position, depuis juin, nous le ferons dans les semaines à venir. Il semblerait que la prévision modérée sera maintenue. En dehors de toute détérioration de la situation COVID, nous envisageons la fin de l'activité partielle et la reprise d'un fonctionnement normal fin septembre.

Pourrions-nous avoir le détail des mesures d'atténuation dans le cadre du Covid ?

L'expertise vise à étudier des comptes validés fin 2019. L'analyse sur 2020 ne peut pas être complète tant que l'année n'est pas close.

Certes, mais il serait intéressant d'avoir ce détail fin octobre.

De plus, une économie a été réalisée sur les salariés en activité partielle, dont l'impact peut déjà être mesuré, il ne faut pas l'occulter dans les commentaires.

La Direction partage-t-elle le ressenti que l'année 2019 est une belle année ?

En effet, car l'année 2019 a confirmé la dynamique de croissance et nos fondamentaux sont consolidés, avec l'augmentation des marges et la réduction des coûts de structure. En revanche, nous avons dû reconnaître des pertes sur des affaires qui révèlent un changement de positionnement chez Thales Services.

Des négociations sur les salaires vont-elles s'ouvrir, compte tenu de cette belle année 2019 ?

Les négociations auront lieu, mais il faut prendre en compte que nous parlons ici de 2019 et que l'année 2020 est très particulière.

Les fondamentaux sont-ils partagés par la nouvelle direction ?

Il est trop tôt pour le dire, mais les semaines à venir nous le diront.

Les pertes de l'affaire Pyramid, liée au prix de vente, s'expliquent-elles par le désengagement du client sur les projets de transformation intégrés au contrat ou bien par une sous-estimation des charges ?

Nous avons sous-estimé le travail de réindustrialisation qui allait être nécessaire. De plus, nous aurions dû recouvrer de la rentabilité sur la transformation, mais celle-ci s'est avérée quasi inexistante dans la démarche du client.

Quel retour d'expérience reprenez-vous sur les affaires Pyramid et PDAP ?

Pyramid est une affaire d'infogérance relativement classique. Les nouveaux contrats sont plus risqués. PDAP relève d'un type de contrat très différent de ce que nous avons connu par le passé, nous devons doser les risques que nous prenons contrat par contrat. Ces positions génèrent de l'activité moins risquée sur la durée.

Pourquoi avons-nous décidé de réutiliser L2PF sur PDAP ?

Nous avons fait le pari osé, mais assumé de réutiliser L2PF. Nous aurions voulu pouvoir stabiliser L2PF avant de le réutiliser, mais nous avons dû créer une seconde branche séparée ayant donc des impacts sur la réutilisation. A l'avenir, il faudra améliorer ces solutions technologiques avancées, mais elles constitueront un avantage dans le futur.

La séance est suspendue



3. INFORMATION EN VUE D'UNE CONSULTATION ULTERIEURE CONCERNANT LE RECRUTEMENT DU MEDECIN DU TRAVAIL SUR LE SITE DE VELIZY.

La Direction indique qu'Anne-Laurence CHARLOT-VALDIEU est le médecin du travail qui nous rejoindra à la fin du mois puisque le Docteur Sabine BERNARD-DEPARIS est partie en retraite. L'arrivée de ce nouveau médecin est évidemment très importante dans le contexte sanitaire actuel.

Anne-Laurence CHARLOT-VALDIEU précise qu'elle est médecin du travail depuis 10 ans en service interentreprise. Elle est le médecin coordonnateur de son centre et est donc habituée au travail en équipe. Elle est motivée et a déjà rencontré l'équipe du service médical avec laquelle elle a pu échanger.

De combien de salariés est constitué le périmètre dont vous avez actuellement la charge ?

Je travaille à 60% pour 4.600 salariés dans 400 entreprises différentes dans beaucoup de domaines, tels que la fonction publique, de grosses entreprises pharmaceutiques et aussi des petites entreprises.

Allez-vous coordonner tous les sites de Thales Services ?

Tout à fait, c'est ce qui est prévu. C'était également une de mes fonctions dans mon précédent poste.

Avez-vous pu faire un point avec le Docteur BERNARD-DEPARIS afin de savoir comment elle a géré la crise et connaître ses suivis de dossier ?

Non pas encore, mais j'ai rapidement échangé avec elle au téléphone. Cette passation se fera progressivement. L'équipe médicale est également très au courant des cas en cours.

La question n'est pas anodine, car les personnes à risques bénéficiaient d'un suivi continu qui est interrompu aujourd'hui.

La Direction indique qu'une passation plus importante sera organisée à la fin du mois lors de l'arrivée du Docteur afin de mettre en avant les dossiers prioritaires et assurer la continuité de service.

Envisagez-vous d'effectuer des déplacements dans les sites de province ?

La Direction répond que les 1.150 salariés de Vélizy sont dans le périmètre du Docteur, ainsi que la CSSCT de la région Paris-Ouest. En revanche, la coordination nationale n'implique pas forcément de déplacements, car elle n'est pas le médecin des 4.000 salariés.

Je suis le secrétaire de la CSSCT de Paris Ouest. Avez-vous fréquemment participé à l'exercice de la réunion CSSCT, ou auparavant CHSCT ?

Oui bien sûr, je ne pouvais pas me rendre à toutes les réunions CSSCT, mais j'essayais d'y aller dès que possible.

Avez-vous été sollicitée directement par les salariés en dehors des réunions CSSCT ?

Oui, pour des cas particuliers j'étais régulièrement contactée directement par les salariés pour que nous puissions réfléchir ensemble.

La CSSCT de Paris-Ouest tient à être intégrée dans les boucles de communication entre le médecin du travail et la Direction afin que les élus soient aussi alertés des problèmes détectés par le médecin du travail.

Oui bien sûr, j'y veillerai.

Comptez-vous recevoir les plus cas les plus critiques ou les plus difficiles dès votre arrivée ?

Ce serait l'idéal effectivement. J'aimerais rencontrer à mon arrivée les cas les plus aigus afin de faire un point sur ces dossiers.

Pouvez-vous nous rappeler la structure hiérarchique entre le DRH et le médecin travail ?

La Direction répond que la forme de rattachement des médecins du travail est une forme de rattachement canonique Groupe c'est-à-dire qu'ils sont rattachés au responsable aux relations sociales.

Il faut également souligner le rôle de l'infirmière durant la crise qui connaît bien les cas individuels et la dimension collective de ces cas individuels. Elle sera cruciale dans la transmission des dossiers.

Par ailleurs, nous avons aussi une assistance sociale. Elle appartient à une autre entreprise, certes, mais elle communique avec les médecins du travail et il faut espérer que la communication se fera avec Vélizy.

J'ai déjà rencontré l'assistante sociale et je pense que la communication sera très fluide.

Le Docteur prendra son poste le 28 septembre 2020, après consultation du CSE.



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

Le Secrétaire du Comité



Philippe CHRETIEN

Le Président du Comité par délégation



Jérôme GICQUEAU

