

THALES Services
Comité Social et Economique
Réunion extraordinaire du 22 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. Information concernant la création de la BL CIS (Critical Information Systems) 3
2. Information concernant le changement de dénomination sociale de Thales Services en Thales Services Numériques..... 3
3. Information et consultation concernant le recrutement du médecin du travail sur le site de Vélizy..... 5
4. Information sur l'enquête de perception TS 2020 6
5. Questions diverses 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. INFORMATION CONCERNANT LA CREATION DE LA BL CIS (CRITICAL INFORMATION SYSTEMS)

2. INFORMATION CONCERNANT LE CHANGEMENT DE DENOMINATION SOCIALE DE THALES SERVICES EN THALES SERVICES NUMERIQUES

En présence de :

- Walter CAPPILATI : Directeur Général de Thales Services
- Joël DERRIEN : Directeur Général Adjoint de Thales Services
- Anne FIGUEROO : Directrice des Opérations de Thales Services
- Jérôme GLOMOT : Directeur des Ressources Humaines de Thales Services

Nous n'avons pas eu le temps de nous pencher sur les documents que vous nous avez transmis. Nous pensons que ces documents sont édités depuis un certain temps et nous regrettons de ne les avoir reçus que hier après-midi.

Nous tâcherons d'être clairs et de répondre à vos questions le plus précisément possible.

Il est prévu de renforcer les relations qu'entretient Thales Services avec le Groupe, et en particulier avec la GBU d'appartenance. L'enjeu est que le positionnement de Thales Services vis-à-vis du Groupe d'une part, et du marché d'autre part, soit cohérent. Ainsi, la création de la BL CIS vise à renforcer la visibilité de l'entreprise sur le marché. En effet, le propre d'une BL est d'afficher une stratégie et un positionnement lisible sur le marché.

L'objectif est d'inscrire Thales Services dans le top 10 des entreprises de service numérique (ESN). Cette ambition est réaliste. Pour la concrétiser, Thales Services devra réaliser un chiffre d'affaires de l'ordre de 700 millions d'euros. A date, la BL produit un chiffre d'affaires proche de 500 millions d'euros. Cette cible permettra de développer l'activité CIS.

Il faudra identifier les secteurs de marché les plus stratégiques, sur lesquels Thales Services devra se positionner et se développer. Pour assoir cette stratégie, il est nécessaire de procéder à un certain nombre d'ajustements.

En premier lieu, il faut hausser l'activité de Thales Services au niveau d'une BL de plein exercice. L'objectif est d'améliorer la visibilité de cette activité au sein du Groupe et sur le marché. Le positionnement de cette activité au sein de la BL CIC a posé diverses difficultés. Il s'est avéré compliqué de faire valoir les activités propres de service numérique et de transformation digitale. Aussi, il est temps de conférer une meilleure visibilité à cette activité et de porter au niveau de la BL les messages de stratégie et de marketing qui sont propres à cette activité.

C'est pourquoi il a été décidé de créer une BL en propre autour de ces activités, intitulée Critical Information Systems. Cette création constitue une réaffirmation de l'importance de ces activités dans le Groupe.

Le projet vise donc à séparer les activités du numérique des activités de cybersécurité.

La BL CIC portait à la fois les activités de numérique et les activités de cybersécurité. Nous disposerons désormais de 2 BL, l'une qui traitera les offres de cybersécurité, et l'autre qui traitera les activités autour du numérique et de la transformation digitale.

Pour autant, il ne faut pas en conclure que la cybersécurité n'est pas un élément caractéristique de notre activité. L'ensemble de l'activité doit être empreint de cybersécurité. Cependant, cette BL n'a pas vocation à proposer des offres de services strictement relatifs à la cybersécurité.

L'objectif est de positionner cette BL et Thales Services au cœur des enjeux numériques du Groupe. Cette décision se traduit par l'implication du KTD (Domaine Technique Clé) logiciel du Groupe (Bertrand Tavernier) dans l'exécution des activités autour des plateformes du big data au sein de Thales Services.

Ce projet de création s'inscrit-il dans le projet de réorganisation du Groupe ?



Non. Ce projet vise à consolider différentes activités liées au numérique, pour gagner en pertinence dans l'utilisation des ressources et proposer des solutions plus adaptées et plus concentrées. La production de cette nouvelle équipe servira à la fois la production de Thales Services et celle des activités de SIX et plus généralement du Groupe. Cette BL apportera notamment un soutien aux grands programmes mis en place au sein du Groupe, autour d'une plateforme nommée DSSP (Digital Support Services Plateform) qui constituera l'un des premiers volets du projet VASCO dans le domaine de la défense aérienne.

Pourrons-nous obtenir un tableau recensant les différentes activités et leur trigramme ? Nous aurions ainsi moins de difficulté à nous repérer. En outre, nous avons identifié un certain nombre de compétences dans le domaine de la cybersécurité. Comment seront-ils repositionnés ?

L'organisation du Groupe déclinée par BL est consultable sur l'intranet. Cette activité autour des big data servira d'autres BL à l'extérieur de SIX, qui éprouvent des besoins dans ce domaine.

Concernant les compétences présentes au sein de Thales Services, ils resteront dans leur BL. L'ensemble des activités de Thales Services comportent des compétences en cybersécurité, de façon transversale. Elles ont été repositionnées auprès de la Direction Technique, pour que leurs capacités soient transversalisées et utilisées au mieux dans l'ensemble des projets.

Une fois que cette nouvelle BL aura été créée, il faudra questionner sa visibilité sur le marché. Aussi, il a été décidé de changer le nom de notre société, en la rebaptisant Thales Services Numériques. Ainsi, l'ambiguïté relative à la nature des services délivrés sera levée. L'identité de la BL est affirmée. Il s'agit d'une entreprise de services numériques adossée au Groupe Thales.

Nous avons compris les enjeux du projet. Cependant, il faut s'assurer que toutes les BL et toutes les GBU en aient pris conscience également. Pour cause, nous sentons aujourd'hui qu'avec le projet « Passerelle », toutes ne respectent pas les nouvelles consignes passées par le Groupe.

Le changement de nom de la BL affirmera la position du Groupe dans le positionnement de Thales Services. Ensuite, il appartiendra à Thales Services de faire valoir sa position dans le Groupe et sur le marché. Il faudra démontrer aux BL concernées la valeur ajoutée que Thales Services peut leur apporter.

Par ailleurs, il est prévu, visiblement, de limiter le plan de développement aux secteurs porteurs. La crise sanitaire nous a fait prendre conscience de la nécessité de renforcer certains aspects commerciaux.

Nous sommes présents sur de nombreux secteurs de marché, comme la santé ou la finance. Cependant, nous devons travailler à d'autres opportunités de développement. Nous savons que certains secteurs de marché sont vecteurs de croissance. Nous les travaillerons en priorité, mais non exclusivement.

Par ailleurs, l'objectif du projet est de superposer l'organisation de la BL et de la société. Cela dit, la création de la BL ne remet pas en cause le projet d'évolution de l'organisation, nommée TS 2020, qui reste d'actualité. Au contraire, la nouvelle BL verra le jour dans le cadre de ce projet d'évolution.

A l'issue de la création de la BL, le paysage des BL du Groupe évoluera. La BL CIC, qui englobait les deux activités mentionnées, disparaîtra, pour laisser la place à la BL CIS et à la BL consacrée aux activités de cybersécurité, intitulée CDS (Solutions de Cyberdéfense). Les trois autres BL, RCP, NIS et PRS resteront inchangées.

Cette création n'impactera pas les structures juridiques existantes. La BL CIS verra officiellement le jour le 1^{er} octobre 2020.

Certains responsables en poste au sein de la BL CIC rejoindront-ils la BL CDS ?

Nous n'en avons pas identifié.

Combien de salariés la future BL CDS comptera-t-elle ?

Elle comptera 1.800 salariés environ.

Nous renforcerons donc notre stratégie marketing. Il faut donc s'attendre à des nominations prochaines. Recevrons-nous l'ensemble des informations requises ? Par ailleurs, l'enjeu de qualité reste extrêmement important. Le service reste-t-il attaché aux opérations ?

L'organisation de Thales Services telle qu'elle vous a été présentée reste d'actualité. La Direction de la qualité et de la relation client, qui est effectivement une fonction clef dans l'organisation, demeure attachée aux opérations. Le service des opérations couvre quatre grandes entités, que sont la DSI et les SSI, la Direction des sites, la Direction des achats et la Direction de la qualité et de la relation client.

Nous attendons une présentation prochaine de la stratégie qui découlera de cette création, étendue au Groupe.



Cette création vise à asseoir notre positionnement, dans le cadre de la stratégie que nous vous avons présentée. Le Groupe n'a pas fait de SBP en 2020, à cause de la crise sanitaire. Le processus sera réinitialisé au mois de décembre 2020. Ainsi, le prochain SBP, qui comprendra une réflexion sur la stratégie prenant en compte les mouvements réalisés, se déroulera en 2021.

Nous constatons que le projet du Centre de Compétences en Roumanie se poursuit activement. Nous devons aborder ce sujet en CSE.

Notre volonté d'ancrer dans nos activités une capacité à tirer profit des Centres de Compétences du Groupe, en particulier celui de la Roumanie, a été actée dans la précédente réflexion stratégique. Notre avancée a été ralentie en 2020, à cause de la crise sanitaire. Néanmoins, ce projet reste au cœur de nos ambitions.

Les élus de la CFDT réaffirment leur désapprobation. Au cœur de la crise que nous traversons, qui a une incidence néfaste sur les emplois en France, le développement de la Roumanie nous apparaît déplacé. De nombreux ingénieurs français risquent de perdre leur emploi. Nous avons du mal à recruter en 2019, lorsqu'est né le projet Roumanie. La situation est totalement différente aujourd'hui.

Nous avons pris note de votre position. Durant la crise, nous avons interrompu le développement de l'activité roumaine. Nous avons pris la bonne décision. Cependant, si nous souhaitons atteindre notre objectif d'une place dans le top 10 des ESN françaises, le projet roumain reste majeur et stratégique. Nous le mènerons en prenant en compte la totalité des paramètres, notamment celui que vous avez mentionné.

3. INFORMATION ET CONSULTATION CONCERNANT LE RECRUTEMENT DU MEDECIN DU TRAVAIL SUR LE SITE DE VELIZY

Le nouveau médecin du travail du site de Vélizy travaille-t-il à plein temps ?

Le nouveau médecin travaille à 70%. L'accord du Groupe prévoit un médecin du travail en ETP pour 2.000 à 3.000 salariés. Nos activités n'étant pas des activités de production induisant un risque industriel, mais des activités tertiaires, un ETP de médecin correspond plutôt à un périmètre de 1.700 à 2.000 salariés. Ce taux a été validé par le médecin coordinateur du Groupe. Par ailleurs, le nouveau médecin travaillait auparavant à temps partiel. Elle a souhaité, en faisant part de sa candidature, conserver son volume de travail.

Nous aurions souhaité l'apprendre avant de le demander. En outre, si elle consacre 70% de son temps à Thales Services, elle ne consacre plus que 30% de son temps à son organisme actuel.

Non. Elle ne mène aucune autre activité. Elle se consacre exclusivement aux salariés de Thales Services de l'établissement de Vélizy.

Nous nous assurerons que sa charge de travail n'est pas trop importante.

Nous resterons vigilants.

Nous craignons que le temps qui pourra être consacré aux salariés soit insuffisant.

Nous travaillons au calibrage des visites. A ce titre, les infirmières peuvent assurer les visites médicales d'embauche. En outre, le médecin est libre de programmer plus d'une visite tous les 2 ans, en fonction de la criticité des populations.

Il semblerait qu'il manque une infirmière sur le site de Vélizy.

Une infirmière est effectivement absente depuis un certain temps. Elle a néanmoins été remplacée par une infirmière en intérim.

Cette infirmière ne dispose pas des outils Thales pour échanger efficacement avec les salariés et le reste du service médical. Par ailleurs, chaque salarié peut, de sa propre initiative, demander à rencontrer le médecin du travail. Nous, élus, devons le rappeler.

En effet. Le rendez-vous médical peut également avoir lieu à l'initiative des élus ou des responsables des Ressources Humaines. Il est important de le rappeler.

L'ancien médecin et le nouveau se sont-ils coordonnés ?

Ils sont en contact. En outre, le transfert de dossiers et de compétences sera réalisé prochainement par les équipes en place. La réunion de la CSSCT du mois d'octobre 2020 sera l'occasion pour le nouveau médecin de s'approprier nos différents sujets.



Avant de procéder à la consultation, la CGT donne lecture d'une déclaration :

« La santé et la sécurité sanitaire des salariés et de la population du pays demeurent prioritaires pour la CGT. Cela passe par la mise en œuvre de toutes les mesures nécessaires, notamment le suivi et l'accompagnement de l'état physiologique et psychologique des salariés, coordonnés par la praticienne en médecine du travail au sein de Thales Services (renommée Thales Services Numériques).

Nous n'avons pour l'instant que peu d'éléments pour nous prononcer sur ce recrutement.

La charge de travail nous semble importante.

Nous souhaitons que le Dr CHARLOT-VALDIEU puisse construire une relation de confiance avec l'équipe médicale et l'assistante sociale, ainsi qu'avec les salariés leurs représentants.

La CGT se prononcera pour ce recrutement »

Résultat de la consultation :

Pour : 26 (CFDT, CFE-CGC, CGT, CFTC)

Contre : 0

Abstention : 0

Le recrutement du médecin du travail sur le site de Vélizy est approuvé à l'unanimité.

4. INFORMATION SUR L'ENQUETE DE PERCEPTION TS 2020

La Direction Générale a décidé de réaliser un sondage pour connaître le sentiment des salariés vis-à-vis du projet de nouvelle organisation. Ce sondage advient donc peu après la mise en place de cette organisation, le 1^{er} juillet 2020. L'objectif est de savoir si, après un mois de mise en place, il est possible de corriger ou d'améliorer un certain nombre de points.

La société a opté pour Wittyfit, pour éviter la multiplication des outils de saisie et parce que cet outil permet une analyse intéressante et pertinente des résultats. L'objectif est de s'assurer que les enjeux de cette organisation ont été correctement perçus par les différentes populations de la maison. Le cas échéant, il sera possible de corriger les erreurs dans les meilleurs délais. Il sera également possible de prioriser les actions, en fonction du ressenti des salariés.

Quel budget prévoyez-vous pour corriger les éventuels dysfonctionnements ? Quelles actions correctives avez-vous envisagées ?

Nous devons prendre connaissance des résultats du questionnaire avant d'engager une quelconque action corrective. Quant au budget associé, nous nous fixons un objectif de réussite, à savoir l'adhésion de l'ensemble des salariés de Thales Services au projet. Par conséquent, cet objectif nécessitera des moyens. La crise sanitaire a instauré de nouvelles pratiques, comme le management collectif ou le management à distance, et nécessairement le télétravail. Le questionnaire permettra de confirmer le sentiment que nous avons, qu'une transformation s'impose.

Il est normal que la Direction cherche à connaître le ressenti des salariés, en une période de transformation. Néanmoins, nous vous rappelons que vous pouvez compter sur les Instances Représentatives du Personnel, qui peuvent relayer un certain nombre d'informations. A ce titre, nous constatons que les réseaux de remontée des informations ne sont pas fiables. Vous êtes donc obligés d'utiliser des outils pour obtenir des informations.

Nous ne pensons pas que les Instances Représentatives du Personnel ne soient pas fiables.

Nous n'avons pas sous-entendu un manque de fiabilité. Nous nous réunissons en huis-clos lors de nos réunions de représentants de proximité et faisons notre travail. Avec le passage au CSE, vous ne produisez plus de compte rendu officiel. Les syndicats, eux, continuent de faire leur travail en rédigeant des comptes rendus. Cependant, vous ne semblez pas vouloir en tenir compte, puisque vous en venez à utiliser des moyens autres pour recueillir des informations.

Les réunions des représentants de proximité sont très riches. Nous en tirons un grand nombre d'informations. Lorsque les sujets soulevés en réunion ont une connotation nationale, nous n'hésitons pas à les faire remonter en CSE. Nous disposons donc des outils et des moyens pour entretenir le dialogue social.

Cependant, le dialogue social n'est pas l'unique levier sur lequel nous pouvons nous appuyer.

Les réunions de représentants de proximité sont l'occasion de réaliser les premières restitutions de l'enquête. Nous y abordons les problématiques de management à distance et de télétravail dans le cadre du projet TS 2020. Le partage d'informations est donc garanti.



Les salariés ont déjà eu l'occasion de s'exprimer sur Wittyfit. A force de multiplier les sondages via cette application, sans en délivrer les résultats rapidement, ne craignez-vous pas d'entraîner une perte d'adhésion de la part du personnel ?

Nous procéderons à la restitution des résultats de la première enquête par mail, avant de lancer le nouveau sondage. Ainsi, les salariés prendront connaissance des actions engagées avant de passer à l'étape suivante. Ils percevront ainsi que ces questionnaires ne restent pas lettre morte. Nous leur donnerons notamment des perspectives sur le futur du télétravail dans l'entreprise, en précisant que l'accord en cours de négociation au niveau du Groupe formalisera les modalités du travail à distance.

La crise sanitaire, et l'accélération de la propagation récente du virus, nous a obligé à repenser notre calendrier. J'entends que nous devons veiller à faire un retour rapide aux salariés.

Comment comptez-vous associer les CSSCT à la démarche ?

Les CSSCT seront fortement impliquées dans les démarches d'évaluation des risques et dans la QVT.

Nous rappelons que l'outil Wittyfit a été créé pour aider les CSSCT à identifier et à analyser les RPS, dans le cadre de la mise à jour du DUER.

En effet. Nous en prendrons compte.

Il est étonnant d'organiser un questionnaire sans budget ni plan d'action associé. Cette pratique est suspecte. En principe, tout projet est engagé sur la base d'un budget et d'un plan d'action. De fait, il est peu probable qu'aucune action corrective ne doive être engagée. Vous devez donc constituer un budget minimal pour donner du crédit à votre démarche.

5. QUESTIONS DIVERSES

Il semblerait que dans le cadre de la crise sanitaire actuelle, il y ait, à Thales Services, des rassemblements collectifs dont l'exemplarité laisse à désirer.

Nous devons appliquer les consignes sanitaires, à tous les niveaux de l'organisation. Ces rassemblements doivent se tenir dans le respect des dispositions gouvernementales. Dans certains lieux, nous le pouvons. Tout dépend du niveau de circulation du virus et des consignes locales. Nous resterons vigilants, collectivement.

Nous avons détecté un certain nombre d'anomalies sur l'outil 4YOU. Avez-vous de nouvelles informations à nous partager ?

Un certain nombre de problèmes ont été résolus. Nous aborderons ce point lors du CSE du 29 septembre 2020.

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

Le Secrétaire du Comité



Philippe CHRETIEN

Le Président du Comité par délégation



Jérôme GICQUEAU

