

THALES Services
Comité Social et Economique
Réunion ordinaire du 28 janvier 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	Gerald COMPOINT	CFTC

REPRESENTANTS SYNDICAUX

Lionel GEZE	CFDT	Stéphane MERIODEAU	CGT
Éric PARIS	CFE-CGC	Franck MARQUET	CFTC

ORDRE DU JOUR

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

2.	Point trimestriel de la Direction Commerciale	4
3.	Situation économique générale.....	8
3.1.	CA/PC/IFO à fin décembre 2019	8
3.2.	RAO et faits marquants	8
3.3.	Stand-by détaillé — Stand-by de longue durée.....	8
3.4.	Point de situation sur les affaires ou projets suivants :	8
4.	Point d'avancement de l'expertise sur l'évolution de l'organisation de Thales Services.....	8
5.	Information complémentaire en vue d'une consultation ultérieure sur le projet d'évolution de l'organisation de Thales Services.....	8
6.	Compléments de désignation suite au CSE de constitution	12
6.1.	Référents CSE aux réunions de Représentants de Proximité	12
6.2.	Référents harcèlement des 4 CSSCT	12
6.3.	Désignation de représentants de proximité	13
7.	Politique sociale	13
7.1.	Compte rendu de la Commission Emploi Formation du 10 janvier 2020.....	13
7.2.	Information sur le processus de paiement des heures supplémentaires trimestrielles et annuelles	14
7.3.	Bilan de la distribution des LTI/MTI	15
7.4.	Prime Macron	15
8.	Evolution des entretiens professionnels (Let's Check in)	15
9.	Information complémentaire sur la mise en place de l'outil HR-Access.....	17
10.	Information en vue de consultation ultérieure sur la rupture conventionnelle d'une salariée protégée (candidate CSE Toulouse).....	17
11.	Temps de travail.....	17
11.1.	Affaires tendues	17
11.2.	Paiement des heures supplémentaires mensuelles et annuelles	17
11.3.	Temps de travail hebdomadaire moyen par entité et modalité Temps de travail suite aux demandes de dérogation	18
11.4.	Information sur des dérogations horaires à venir	18
11.5.	Consultation sur les dérogations horaires présentées	18
12.	Activités Sociales et Culturelles	18
12.1.	Désignation du bureau ASC de l'agence autonome de Provence (Aix - Ollioules)	18
12.2.	Consultation sur les budgets prévisionnels 2020 ASC et AEP.....	18
12.3.	Conventions avec d'autres CE :	19
•	Consultation sur la convention avec le CE de Thales TGF Vélizy concernant les activités locales à Vélizy	19
13.	Passage du CE au CSE	19
•	Consultation sur l'affectation des fonds propres (ou « réserves ») entre les Activités Sociales et Culturelles (ASC) et les Attributions Economiques et Professionnelles (AEP).	19
PARTIE 2 : Attributions santé, sécurité et conditions de travail		19
14.	Point Immobilier et sites	19
14.1.	Information complémentaire en vue d'une consultation ultérieure concernant les projets d'aménagement New Mérignac et Labège	20
14.2.	Point d'avancement concernant le projet de New Sophia.....	22
14.3.	Information complémentaire sur l'amélioration de la couverture réseau de certains sites.....	22
PARTIE 3 : Réclamations Individuelles et collectives		23
15.	Imputation de la réunion d'information du 31 janvier 2020.....	23
PARTIE 4 : Questions diverses.....		23

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.

PARTIE 1 : ATTRIBUTIONS SOCIALES ET ECONOMIQUES

1. EFFECTIFS

- **Entrées sorties décembre 2019**
- **Passages CDD => CDI**
- **Renouvellement des périodes d'essai**
- **Sous-traitance (ratio entre nb de prestataires et taille des sites)**
- **Licenciements et ruptures conventionnelles notifiés : H/F, position, âge, ancienneté, motif, services (sortie des inscrits)**
- **Recrutement**

Entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2019, l'effectif de Thales Services s'est accru de 270 collaborateurs, dont 228 actifs. Cela correspond à 898 entrées, dont 860 recrutements et 38 mutations provenant du Groupe. Au total 770 CDI ont été recrutés ainsi que 23 CDD et 106 apprentis ou contrats de professionnalisation. L'augmentation des effectifs s'est accélérée en 2019.

S'agissant des départs, 629 ont été comptabilisés, dont 134 à destination du Groupe. Le nombre de démissions s'est élevé à plus de 300. Le turnover a été stable par rapport à 2018 alors que le contexte du marché était plus tendu. Globalement, l'année 2019 a été positive pour le recrutement, car les objectifs ont finalement été tenus.

Pourrions-nous connaître le fichier source des effectifs afin de mieux traiter ces derniers ?

Nous effectuons une extraction depuis les fichiers Paie. Il est vrai que les documents sont trop fournis.

Nous ne vous demandons pas de dire qu'il y a trop de documents.

Je remarque juste que la profusion d'informations empêche parfois d'analyser correctement les données.

Grâce à un fichier Excel, nous pourrions réaliser des écarts entre les actifs et les inscrits.

Lorsque vous me posez des questions, je prends les points et y réponds lors du prochain CSE.

Les salariés qui travaillent sur les effectifs disposent forcément des fichiers comprenant ces données.

Le top 5 des lignes de services impactées par le plus grand nombre de démissions devrait être diffusé. Sur OIC, le turnover de 50% est également un élément important. Nous devons avoir accès aux chiffres et obtenir des réponses.

S'agissant des ASC, nous recevons chaque mois un fichier Excel extrait du même outil.

Il serait pertinent connaître les évolutions prévues avant la réorganisation et après celle-ci.

Nous sommes en train de finaliser la matrice de transfert.

En fin d'année, les ruptures de période d'essai à l'initiative des salariés ont été nombreuses (8 sur 11), comment l'expliquez-vous ?

Deux salariés ont quitté l'entreprise, car ils n'étaient pas satisfaits de leurs missions et d'autres ont changé d'orientation. Une personne a rejoint Naval Group et une personne a effectué un rapprochement de conjoint.

Il est étonnant de renouveler systématiquement les périodes d'essai alors que de nombreux salariés partent à cette période.

2. POINT TRIMESTRIEL DE LA DIRECTION COMMERCIALE

Présentation effectuée par David VACCA

En 2019, le budget de prise de commandes hors Newton 3 s'élevait à 417 millions d'euros. Le budget de Newton 3 avait été estimé à 150 millions d'euros. Naval group est classé dans les ventes Groupe.

Le mois de décembre 2019 a été en ligne avec le budget puisque 90 millions d'euros de commandes ont été signés, contre 115 millions d'euros en n-1. L'année s'est terminée à 433 millions d'euros et à 585 millions d'euros avec Newton, soit 3% de plus que le budget. Le hors Groupe est en retrait de 12 millions d'euros. En revanche, la partie Groupe est supérieure au budget de 27 millions d'euros. En 2019, 18 millions d'euros ont été signés sur Naval Group. Il s'agit de l'une des meilleures performances depuis quatre ans.

Les prises de commandes se sont élevées à 174 millions d'euros pour le Groupe et à 258 millions d'euros pour le hors Groupe. En excluant TGS, la prise de commande Groupe s'est élevée à 129 millions d'euros contre 137 millions d'euros en 2018. Les affaires de grosse taille ont été inférieures à celles de 2018 où la signature de Secmon avait représenté 31 millions d'euros. La performance de Thales Services a ainsi été supérieure sur des affaires de petite taille.

Le nombre de prises de commande hors Groupe a progressé de 3% par rapport à 2018. L'année s'est terminée à 258 millions d'euros. La reconfiguration du contrat LISI effectuée au mois de décembre a permis de générer 16,5 millions d'euros. Les contrats Enedis, Dune et Pyramid ont été reconduits sur plusieurs années, de même que la MCO critique de Biomérieux pour un montant de 7,5 millions d'euros. En excluant Newton, l'activité de 2019 a représenté 97% de celle de 2018. En l'incluant, la croissance serait de 131%. Globalement, le niveau de performance a été identique à celui de 2018.

Les affaires de plus de 5 millions d'euros ne sont-elles que de l'infogérance ?

Non, l'infogérance ne concerne que LISI, Pyramid et la Poste. Les autres affaires sont du logiciel. La partie logicielle a représenté 300 millions d'euros de prises de commande sur le total de 434 millions d'euros.

La région Paris&Ouest a dépassé son budget et est en ligne avec le hors Groupe. En 2018, 80 millions d'euros avaient été signés, mais le montant des SOC représentait 6 millions d'euros. A périmètre équivalent, la performance est donc passée de 74 à 89 millions d'euros entre 2018 et 2019. Le repositionnement des équipes commerciales sur des sujets de conquête, suite au transfert des SOC, a donc été bénéfique.

La région Transverse a effectué une bonne année, portée par les activités du Groupe, mais elle a affiché un retard de 6 millions d'euros par rapport au hors Groupe. Les activités sociales et de service public ont été similaires à celles de 2018. En revanche, une progression est perceptible sur la partie Groupe, laquelle est passée de 120 à 126 millions d'euros entre 2018 et 2019.

La région Sud-Ouest est dépendante de deux dossiers qui n'ont pas été reconduits en 2019. Par conséquent, elle a terminé l'année à 93 millions d'euros, en deçà du budget et en retrait par rapport à 2018. L'année 2020 devrait se caractériser par de belles opportunités sur la partie infogérance CNES et sur Secmon.

Enfin, la région Est a vécu une bonne année, portée par la performance de Naval Group. Elle a généré 80 millions d'euros alors que le budget en prévoyait 76 millions et que 73 millions d'euros avaient été réalisés en 2018. Une réponse est en cours au sujet de l'Aéroport de Marseille. La décision sera prise dans les prochaines semaines.

Au mois de décembre 2019, les sujets importants ont été Newton, LISI Aerospace et Biomérieux. De nombreuses affaires de moins de 5 millions d'euros ont été rentrées. Le niveau de dépendance à de très grosses affaires est donc plus limité, à l'exception de Newton. Pendant la phase de clôture du mois de décembre, aucun dossier n'a été perdu, contrairement à 2018. Certains dossiers ont néanmoins été reportés de 2019 à 2020.

Le contrat SNCF Réseau Est signé à la fin de l'année 2018 a été transféré à Cap Gemini, à la demande du client. Il restait une partie de prise de commande non consommée. Le contrat Enedis a quant à lui été soldé. Enfin, le Conseil régional d'Ile-de-France a arrêté le contrat. Il a effectué une demande de résiliation en 2019, laquelle prendra effet le 1^{er} janvier 2021, le temps de trouver un autre acteur en mesure de reprendre l'infogérance. Nous avons pris acte de cet élément bien que nous ne soyons pas d'accord sur les raisons de la résiliation. Nous avons donc fait appel à un médiateur.

Avons-nous un espoir que le médiateur améliore la situation ?



Je ne sais pas vous répondre. Nous préférierions trouver un accord à l'amiable. Autrement, le sujet sera porté devant les tribunaux. Opérationnellement, l'impact sera faible sur les équipes, car nous devons poursuivre la réalisation du contrat. Nous avons toutefois prévu de migrer plusieurs outils vers une nouvelle version, mais, finalement, nous utiliserons les outils de l'ancien marché. Cela nécessitera une adaptation.

De quelle façon l'offre Défense plateforme a-t-elle été gagnée contre Cap Gemini ?

Cette affaire occupera entre huit et dix personnes. Le Ministère des Armées voulait travailler avec nous. Nous avons effectué une proposition en nous attendant à un deuxième tour ainsi qu'à une soutenance. Finalement, l'offre remise a été acceptée sans discussion. D'après le client, nous avons effectué la meilleure offre technique. Nous avons par ailleurs la meilleure offre commerciale. Nous nous sommes appuyés sur notre asset technologique Athéna. La notification a été adressée au mois de décembre 2019.

Athéna nous a fait essuyer des plâtres avec IGN. Sommes-nous certains de ne pas refaire les mêmes erreurs avec Défense plateforme ?

Nous sommes une entreprise apprenante et nous apprenons plus de nos difficultés que de nos succès. IGN a démarré il y a deux ans. Nous avons rencontré des difficultés en essayant de mettre en place Athéna. Toutefois, il semblerait que les difficultés soient derrière nous et que les situations se soient stabilisées. Athéna est un élément qui nous différencie, d'après nos clients. Athéna n'est pas un produit, mais un asset technologique. Avec Punch plateforme, Athéna est un asset très fort.

Le book to bill, ou le rapport entre la prise de commandes et le chiffre d'affaires, est de 1,1. Plus de 100 millions d'euros ont été rentrés au mois de décembre. Sur un an glissant, notre croissance s'est élevée à 5% alors que celle du marché était estimée à 4%. Le book to bill est donc très favorable.

L'analyse du top 20 clients révèle que la prise de commandes a représenté 73% de notre activité en 2019, contre 75% en 2018. La marge brute sur prise de commande a progressé néanmoins. Nous avons consolidé nos positions sur EDF et le CNES bien que nous n'ayons pas rencontré de grands succès sur ces deux comptes cette année, notamment en termes de delivery. LISI est un compte assez transactionnel. Les enjeux portent sur la partie Automotive. Par ailleurs, nous détenons plusieurs comptes « socle » tels que DSNA, La Poste et Biomérieux. Biomérieux a permis de générer 13 millions d'euros en 2019.

En revanche, certains comptes tels que le Ministère de la Défense et Amadeus se sont situés en-deçà des montants de prises de commandes espérés. Une réflexion relative au repositionnement sur le compte Amadeus est donc en cours afin d'intervenir sur des affaires à forte valeur ajoutée. Une autre réflexion portera sur le compte Schneider et sur le positionnement à adopter. De même, le compte SNCF étant sorti du top 20, nous devons effectuer une reconstruction en 2020 afin d'avoir la même histoire à raconter pour SNCF que pour EDF. En 2018, la présence du dossier Secmon à hauteur de 31 millions d'euros de prise de commande faisait par ailleurs bouger les lignes.

Qui sont les nouveaux clients présents dans le top 20 ?

Acoss et BNP Paribas.

Nous effectuons deux types de ventes. La première est transactionnelle, non récurrente et cyclique. La seconde nécessite d'opérer un account management, c'est-à-dire de vendre le maximum de nos compétences (logiciel, conseil en cybersécurité, etc.) afin de faire grossir les comptes. Ainsi, Acoss, dont le montant de prise de commande s'élève à 4,8 millions d'euros, devrait croître de 20% l'année prochaine. Pôle Emploi est dans la même configuration. Ces comptes issus du public, du domaine de la santé et du social favorisent les activités récurrentes. S'agissant de SNCF, nous n'avons pas déployé les efforts suffisants pour éviter que ce compte ne sorte du top 20. Notre objectif consiste désormais à le faire entrer dans le top 5.

Quel sera l'impact sur les clients de la réorganisation prévue ?

A l'heure actuelle, les régions analysent leur marché et mettent la priorité sur les clients qui leur semblent les plus accessibles. A l'avenir, grâce à une vision orientée « secteurs de marché », les BU réfléchiront aux enjeux des différents secteurs de marché et se focaliseront sur les clients. Tous les comptes seront répartis dans les différents secteurs de marché. En mettant des focus, nous nous poserons la question des priorités à donner sur des marchés nationaux.

Est considéré comme une offre stratégique tout dossier qui assure un positionnement stratégique, par exemple Défense Plateforme. Il peut s'agir d'un dossier en rupture qui prépare le futur ou d'un dossier critique pour la pérennité de notre business, par exemple Pierre Fabre. Nous suivons l'avancement des dossiers stratégiques que nous souhaitons gagner. Nous projetons une vision sur 2020, mais aussi sur 2021, afin d'engager des actions en avance de phase pour gagner des dossiers, par exemple le CEA Infogérance ou Pierre Fabre dont la reconduction est prévue en 2021.



Apria et Pyramid ne figurent pas parmi les offres stratégiques.

Nous avons gagné Apria à la fin de l'année 2018. Par conséquent, l'offre n'apparaît pas encore dans le périmètre. Je ne vous ai pas présenté le périmètre 2022 ni les foisonnements. Nous ne suivons pas tous les dossiers de la même façon.

Quelle est l'activité que nous fournissons dans le secteur Banque-assurances ?

Nous sommes très positionnés en infogérance. Nous avons un pool d'infogérance fort dans la finance. Nous devons le développer sur la partie Logiciel, mais sur des sujets très spécifiques tels que la protection des données, le Big data ou le mouvement vers le cloud.

L'ensemble des régions est-il bien couvert en termes de représentativité des clients ? Dans cette projection, avez-vous déjà identifié un transfert d'activité en Roumanie ?

Nous identifions d'emblée l'option roumaine dans nos revues. Le contrat cadre EDF Marco a ainsi été directement positionné en Roumanie. Nous avons poussé un fort scénario dans le cadre de ce contrat. Désormais, nous travaillons sur la proposition de valeur roumaine. Notre réflexion porte sur la différenciation que pourrait nous apporter le nearshore. Qu'il s'agisse d'infogérance ou de logiciel, nous nous posons systématiquement la question. Il n'est pas suffisant de choisir la Roumanie pour réduire ses coûts. Il faut aussi aller chercher des savoir-faire technologiques au-delà de notre marché, lequel est très tendu sur le sujet. Les salariés roumains sont intégrés dans les projets, et dans des modes agiles.

La Roumanie apporte-t-elle un secteur de marché technologique complémentaire ou supplémentaire à ceux que nous avons à l'heure actuelle ?

Il s'agit d'un secteur de marché complémentaire. La Roumanie dispose de compétences fortes dans le monde des systèmes critiques, notamment dans le monde du transport. Parfois, sur certains systèmes critiques, elle est plus forte que nous, car elle travaille plus régulièrement avec GTS, par exemple. Nous avons fait une offre nearshore à Schneider Electric qui a vu dans la Roumanie le même ADN que celui de Thales en France. Nous ne renions pas notre positionnement de valeur en allant en Roumanie, mais nous devons le travailler. Nous sommes en effet challengés sur tous nos marchés sur des sujets de coûts.

L'intérêt de la Roumanie reste avant tout la compétitivité liée aux coûts.

Evidemment, la compétitivité est un élément fondamental sur lequel nous devons travailler. Il faut toutefois se demander si l'histoire que nous racontons est pertinente et si la Roumanie est un différenciateur pour Thales Services.

Nous allons chercher de la compétitivité et des compétences en Roumanie, mais nous devons toutefois délocaliser de la charge tout de suite pour amorcer les compétences. Nous nous demandons donc si la Roumanie détient réellement les compétences attendues. La pression est forte à l'heure actuelle sur les responsables de projet afin qu'ils délocalisent les compétences.

Nous travaillons sur des systèmes critiques que nous devons *on-boarder*. Le marché a définitivement intégré le nearshore et l'offshore. En revanche, le marché se demande s'il est pertinent d'envoyer des activités en Inde par exemple, plutôt que de les réaliser à proximité avec un meilleur partage des cultures sur des systèmes plus critiques. Pour cette raison, Thales a souhaité travailler en Roumanie, et non en Inde, car le partage des cultures y est plus fort. Nous disposons des éléments pour faire fonctionner ce modèle.

A l'heure actuelle, des rapprochements s'opèrent entre les méga acteurs du marché des ESN. Ces acteurs, par exemple Cap Gemini et Accenture, sont très internationaux et orientés marché. Leur objectif consiste à accompagner leurs grands clients partout. Certains petits acteurs persistent, par exemple GFI ou Altran. A l'avenir, il restera de la place pour les acteurs dont le positionnement est très spécifique, adossés ou pas à un Groupe. Les acteurs généralistes de petite taille risquent en revanche de disparaître ou d'être rachetés, par exemple Sopra Steria. Thales Services est plus petit, mais accolé au Groupe Thales. Si nous étions restés un acteur généraliste, nous n'aurions eu aucune chance. Pour cette raison, nous nous positionnons sur la partie Systèmes d'information métiers ou critique pour des environnements de safety. Nous sommes très orientés vers la cybersécurité, la safety et la défense.

La réflexion est assez mûre sur notre collaboration avec la Roumanie. S'agissant des offres que nous avons perdues, vous êtes-vous demandé si une collaboration avec la Roumanie aurait empêché ces pertes ?

Nous avons perdu certains dossiers tels qu'ASP en raison du prix. Il existe un problème de compétitivité sur le marché. Le message relatif à la partie valeur est entendu. En revanche, les clients souhaitent lui associer les coûts. Il est donc temps de lancer une réflexion relative à la Roumanie et à l'automatisation de certaines tâches. Nous devons anticiper plutôt que subir. Nous ne devons pas rechercher un positionnement sur le volume en nous



différenciant par la réduction de coûts, car nous n'atteindrons pas notre objectif. Les coûts ne seront jamais un facteur de différenciation majeur sur le marché. Cependant, ils ne doivent pas être un frein à notre développement sur le marché. Nous devons travailler sur cet axe de compétitivité.

Quel est le nombre de personnes issues de Thales qui travaillent en Roumanie ?

300 personnes y travaillent à l'heure actuelle. L'objectif est de 1.000.

Nous nous demanderons si la Roumanie sera embarquée sur le projet Pierre Fabre. En 2021, la Roumanie sera embarquée sur Newton. La question est posée.

Par ailleurs, le hit ratio se situe dans la cible. Nous le maîtrisons assez bien. Peut-être devrions-nous donc prendre plus de risques sur certains dossiers. Le niveau de jeu révèle qu'il nous manque des affaires à plus de 5 millions d'euros. Nous les avons compensées par des affaires à plus de 2 millions d'euros. Les clients découpent plus qu'avant et promeuvent des modèles agiles afin que nous soyons intégrés avec eux. Les approches sont hybrides. Cela nous demande un niveau d'écoute élevé.

S'agissant des projets qualifiés de « nouveaux clients », l'enjeu relatif à Axa porte sur la signature du dossier Vormétric. La branche numérique de La Poste est également un nouveau client, de même que Défense Plateforme. Nous avons peu d'ouvertures de comptes sur des montants significatifs.

Stéphane COCQ assistera au prochain CSE pour nous présenter le projet Newton et la transformation associée.

Un travail remarquable a été réalisé. Il n'existe plus de renouvellement dans les dossiers d'infogérance. Nous sommes sortants, et nous répondons à une nouvelle offre. Nous ne devons pas renouveler des choses que nous avons déjà. Avec Newton, le client demande une approche beaucoup plus hybride (dédiée et mutualisée). Les périmètres ont bougé. La pression est forte sur les coûts. Nous devons donc apporter plus de valeur et réduire les coûts. Nous avons néanmoins réussi à transformer la vision que nous avions avec Newton et lui avons apporté de nombreux feed-back par rapport aux offres existantes sur le marché. Ce projet nous aidera à nous positionner de manière plus affûtée en dehors du Groupe. L'objectif est de mieux répondre aux utilisateurs du service et d'oublier les approches monolithiques.

Comment cela s'articulera-t-il avec l'organisation d'OIC ?

Nous ne ferons pas du dédié pour le Groupe. La DSI du Groupe souhaite que les collaborateurs regardent le marché aujourd'hui et demain pour faire évoluer notre organisation.

Le contrat Newton 3 s'accompagne d'une nouvelle organisation, contrairement aux précédents contrats. TGS a rencontré des difficultés suite à l'organisation qui a été mise en place au sein d'OIC. Nous sommes inquiets. La présentation de Newton 3 est belle, mais nous devons savoir si Newton décidera ou non de l'organisation à mettre en place au sein d'OIC.

Nous devons être orientés « clients ». Les clients s'intéressent moins à notre organisation qu'à la façon dont nous pouvons nous adapter à eux et à leurs contraintes. Newton ne doit pas nous imposer notre organisation. Néanmoins, nous devons traiter ses problématiques.

L'aspect financier des appels d'offres est important. Cependant, il ne faut pas oublier l'organisation du travail. Le Conseil régional d'Ile-de-France n'a pas été satisfait de nous, car les 250 ingénieurs que nous leur avons vendus n'ont jamais été présents. En outre, les salariés sont en souffrance depuis le début. L'organisation du travail impacte nos affaires et nous devons la prendre en compte. Or, nous manquons d'informations sur ce sujet. Le projet Newton 3 est très impactant par rapport à l'organisation en place. Pourtant, personne ne nous en parle.

Une affaire mal gérée à cause de l'organisation génère de l'insatisfaction chez le client et de la souffrance chez les salariés. Cet élément doit être intégré dans la réflexion globale.

Nous devons en effet progresser sur le travail en équipe.

A l'heure actuelle, les remontées des salariés sont nombreuses au sein d'OIC sur les contrats d'infogérance. Pourtant, la hiérarchie les écoute peu.

Je prends votre point.



3. SITUATION ECONOMIQUE GENERALE

3.1. CA/PC/IFO à fin décembre 2019

3.2. RAO et faits marquants

3.3. Stand-by détaillé — Stand-by de longue durée

3.4. Point de situation sur les affaires ou projets suivants :

- **IGN**
- **Newton 3**
- **Point concernant le contrat FTI (Toulon)**
- **Présentation du contrat NEWTON BEYOND (implication sur l'organisation mutualisée OIC)**
- **Point de situation de l'affaire du Conseil Régional IDF**

Ce point a été traité conjointement au point 2.

4. POINT D'AVANCEMENT DE L'EXPERTISE SUR L'EVOLUTION DE L'ORGANISATION DE THALES SERVICES

Dans le cadre de l'expertise Syndex, des entretiens ont été réalisés dès la semaine 2 avec la Direction Générale. Ils se sont terminés le 24 janvier. Les différents membres du Codir ont été rencontrés. Cette semaine, une enquête de terrain est prévue auprès d'ingénieurs, de chefs de dev, de PM ainsi que sur la partie commerce. Une restitution officielle est prévue lors d'un CSE extraordinaire qui se tiendrait le 20 ou le 21 février.

Nous préférons qu'une restitution soit effectuée aux élus le 20 février puis en plénière CSE le 25 février pour viser enfin la consultation pour le début du mois de mars. Par ailleurs, l'expertise s'est bien passée. Il convient de le souligner.

5. INFORMATION COMPLEMENTAIRE EN VUE D'UNE CONSULTATION ULTERIEURE SUR LE PROJET D'EVOLUTION DE L'ORGANISATION DE THALES SERVICES

La nouvelle organisation prévoit de transformer les régions en BU centrées sur des secteurs de marché spécifiques. Dans ce cadre, une réflexion a porté sur la création d'un comité de site, lequel vise à animer chaque site Thales Services sous deux angles avec tous les représentants du site. Le représentant des BU représentera le business pour l'ensemble des BU sur le site. Un représentant de la Direction Ingénierie Logicielle sera également nommé, ainsi qu'un DIO si cela fait sens, un RRH de site et un responsable de site.

Quel sera le rôle du RRH de site ?

La fonction RH a deux rôles. Son rôle principal est le contact avec les salariés. Le RH est garant du climat, de l'engagement et de la motivation RH en local. En ce sens, nous pourrions présenter la DRH de Thales Services dans un organigramme géographique et positionner un RRH référent par site.

Dans la région EST, une RRH de proximité est localisée à Lyon, mais elle n'est pas rattachée uniquement à ce site.

En effet, nous devons tenir compte de la taille critique de chaque site avant de positionner un RRH. Lorsque la taille d'un site ne permet pas de positionner un RRH, ce site est regroupé avec d'autres. Sur des sites plus importants en taille, il pourrait y avoir deux RRH. Un mapping est en train d'être réalisé, en tenant compte de la géographie et des déplacements professionnels.

Les RRH ont également pour rôle de rappeler la politique RH aux managers ainsi que les fondamentaux à respecter. Le RH référent doit accompagner le manager, le challenger et le conseiller, voire réfléchir à l'évolution des métiers du périmètre en question. A 80% de leur temps, les RRH seront inscrits dans des géographies proches des salariés. A ce jour, il existe une confusion entre le rôle de RRH de région et de RRH des sites de la région. A l'avenir, il faudra réattribuer les périmètres dans le respect de leurs deux missions et du temps que les RRH doivent y consacrer.

OIC évoluera-t-elle vers cette organisation ?

OIC s'intégrait déjà un peu à cette organisation puisqu'un RH était présent à Castres et à Elancourt. La question se pose désormais à Toulouse, Valence et Cholet. Il n'existe pas de politique RH spécifique à DIO qui justifierait

que DIO ne soit géré en proximité que par un RH de la ligne hiérarchique DIO. Je souhaiterais que DIO s'ouvre davantage et soit géré comme les autres périmètres de l'entreprise.

Le RH basé à Castres s'occupe aussi de salariés basés à Elancourt. Nous ne savions pas qu'Elancourt était un petit site ni qu'il appartenait à la région Sud-Ouest... Le RH n'y est présent que deux jours par mois. Les 80% de temps à passer auprès des salariés ne sont donc pas respectés.

L'organisation d'OIC à l'heure actuelle est composée de RH qui ont une responsabilité verticale, et non pas orientée vers les sites. Nous devons augmenter le nombre de RH consacrés à Elancourt.

La notion de double service disparaîtra donc.

Nous y travaillons. Nous réfléchissons en outre au sujet du périmètre qui justifierait qu'un RH y soit rattaché au sens national du terme.

La première mission du comité de site consistera à mettre en adéquation les charges et les ressources dans une périodicité hebdomadaire. Le représentant BU rependra toutes les BU sur un site. Il sera accompagné d'un représentant DIL ou DIO selon les sites ainsi que d'un RH. Tous les trois mois, le plan sera remis à plat avec la Direction des opérations de Thales Services afin de rechercher des solutions locales. L'objectif consiste à gérer la priorité entre les projets et à rechercher un équilibre local dans un esprit d'équité et de coopération entre les différentes entités.

La seconde mission du comité de site sera de gérer les surfaces et l'hébergement, ainsi que les questions HSE. La périodicité sera mensuelle. Le comité de site gèrera tous les sujets relatifs au site et sera en lien avec les institutions locales.

Dans la réorganisation, nous n'avons pas identifié les moyens consacrés à l'activité HSE transverse.

Cette activité sera rattachée à la Direction immobilière ou à la Direction des opérations de Thales Services.

Quel sera le nombre de correspondants HSE par site ? Est-il prévu de mettre un correspondant HSE par site ?

Non, la fonction HSE sera gérée à temps partiel.

Il faudrait que la relation avec les institutions locales soit nominative et non pas effectuée en co-site.

Oui.

Est-il prévu de généraliser la présence d'une assistante par site ? Comment sera géré le pôle des assistantes ?

Cette question est traitée au cas par cas, selon les besoins des sites. Le pilotage hiérarchique sera simplifié et lisible. Il permettra aux assistantes de travailler correctement au bénéfice de l'ensemble des salariés d'un site.

Sur certains sites, les RH ne s'y retrouvent pas dans l'organisation. La secrétaire de Castres se déplace ainsi à Valence pour traiter les sujets RH.

Ces problématiques ne sont pas liées à l'évolution de l'organisation. L'objet de l'ajustement de l'organisation n'est pas de réaffecter des gens.

La problématique des assistantes et de leur présence sur les sites est la même que celle des RH.

Il ne s'agit pas des mêmes métiers.

Les RH travaillent pourtant beaucoup avec les assistantes.

Il convient de distinguer l'organisation de son mode de fonctionnement. Dans l'organisation, j'ai analysé la façon dont nous ferions fonctionner les RH en essayant de redéfinir leur rôle ainsi que leurs implantations pour adresser au mieux les prérogatives qui leur reviennent. Le changement d'organisation ne devrait pas modifier fondamentalement le fonctionnement des assistantes.

Compte tenu de nos remontées, vous n'avez donc pas saisi l'opportunité de cette réorganisation pour modifier l'organisation des assistantes.

Nous avons décidé de ne pas tout mélanger.

Le mélange se fera pourtant naturellement. A l'heure actuelle, certaines secrétaires sont assistantes du patron de région. Or, ces derniers disparaîtront, tout comme LOU et LOM. Le périmètre opérationnel et géographique des assistantes est amené à changer.

Sur les gros sites, aucun changement ne surviendra.



S'agissant de l'absence de management local sur les sites OIC, un suivi a été enclenché par la RH et par le management d'OIC. Certaines difficultés ont été constatées pour plusieurs collaborateurs. De nombreux entretiens ont été effectués par l'équipe RH sur les trois centres de service Réseau, Applications et Infrastructures. Aucune problématique n'a finalement été remontée. La Direction a pris l'engagement néanmoins de réduire la surface géographique sur laquelle les managers interviendront.

Quel est l'impact de l'arrivée de DPI dans OIC par rapport au Build ?

Un centre de services de Build sera créé dans OIC. Il sera composé, d'une part, de DPI et, d'autre part, des plateaux de Build qui se trouvaient auparavant dans le centre de service Applications.

Tous les salariés qui appartiennent aux plateaux de Build partiront donc chez DPI.

Non, ils rejoindront le centre de services Build.

La transformation de la proximité des managers est un facteur critique de la réussite de la nouvelle réorganisation. Les équipes se retrouveront dans des périmètres dédiés. Par conséquent, il faudra réaliser un inventaire de toutes les compétences avant de positionner les salariés sur les domaines d'activité de nos clients. Un double jeu de domaines devra être couvert. Il existe un risque de mauvaise interprétation du positionnement des salariés dans la nouvelle organisation.

Nous ressentons par ailleurs un manque d'accompagnement de la population RH, laquelle reste au même niveau alors que l'effectif de Thales Services grossit.

Il est vrai que les effectifs croissent. Toutefois, nous avons perdu des salariés dans le cadre de SOC et de Theresis et nous n'avons pas supprimé de RH pour autant. Nous devons principalement tenir compte de la couverture nationale et ne pas concentrer les forces RH en région parisienne uniquement, mais sur les sites. Nous devons proposer les bonnes affectations aux salariés et être à l'écoute de leurs aspirations. Tout cela prend du temps et nécessite de l'attention.

Il est vrai que des points d'amélioration doivent être apportés aux assistantes. Néanmoins, l'organisation n'entraînera pas de changement majeur. Lorsqu'elle sera mise en place, nous nous intéresserons à leur métier, à sa couverture nationale et à leur rôle.

S'agissant de l'accompagnement de la transformation dans sa phase de déploiement, il convient de capter les remontées de terrain au travers de communications diffusées aux salariés. Ces communications se poursuivront.

Il semblerait que la réorganisation de Thales Services soit un non sujet pour les salariés à l'heure actuelle, à l'exception des managers. Beaucoup attendent la communication de Laurent MAURY à ce sujet.

Nous avons commencé à communiquer sur ce sujet. Une page est dédiée à la réorganisation. Nous avons transféré les planches que nous vous avons présentées ainsi qu'un Q&A. Nous avons demandé, lors du Codir, de cascader ces éléments. Pour que le sujet soit plus concret, nous devons attendre la consultation des élus. Un équilibre doit être trouvé.

Certains managers contributeurs de l'ancienne organisation n'ont jamais été approchés pour réaliser un retour d'expérience de leur management quotidien. Ils sont donc un peu déçus.

Nous avons associé à la réflexion certains managers qui ne sont pas déconnectés du terrain. La phase de projet a été réalisée dans un cercle restreint, car nous devons respecter certaines règles.

La Direction Générale souhaite propager et rendre concret le sens de la transformation, soutenir le réagencement des responsabilités suite aux changements de périmètres, renforcer l'esprit collaboratif et accompagner la mise en place des règles de fonctionnement au travers du dispositif dédié envisagé.

Ce dispositif prévoit que la mise en place et la création de l'animation de l'équipe soient multidisciplinaires au sein de Thales Services afin de prendre en charge le déploiement opérationnel du projet. Il est prévu de constituer un réseau d'ambassadeurs détenant différents rôles pour servir de relais, de partage et de mise en œuvre des nouveaux fonctionnements au sein de l'organisation. Les ambassadeurs accompagneront les différentes directions pour qu'elles fassent vivre dans le temps cette organisation, qu'elles respectent les normes et qu'elles fassent remonter les difficultés rencontrées au Codir.

Il est prévu de créer une communauté de PM au sein de Thales Services ainsi qu'une communauté de SEM et de SDM. L'objectif consiste à créer des ponts entre les différentes communautés pour établir une coresponsabilité dans la création de valeur et de croissance par rapport aux futures interactions.

Nous espérons que ces communautés fonctionneront mieux que les groupes d'expression de l'accord QVT !



La Direction souhaite se doter d'indicateurs de suivi de l'efficacité de la mise en place de la réorganisation. Plusieurs mesures de communication, d'écoute ou de remontée des questions des collaborateurs seront mises en œuvre. Compte tenu du contexte, nous souhaitons mettre en place une démarche relative à la qualité de vie au travail et à la prévention des risques psychosociaux.

Cette démarche s'inscrit également dans le cadre de nos obligations légales, de la certification ISO et de l'accord Groupe QVT. Une première présentation a été réalisée en commission locale QVT. Nous souhaiterions nous outiller grâce à Wittyfit, un outil développé pour aider les entreprises à adresser le sujet de la QVT, capter le ressenti des salariés et coter les RPS dans le DUR. En nous dotant de cet outil, nous pourrions travailler à la fois sur le ressenti des salariés sur la partie QVT, sur la prévention des risques psychosociaux et sur la perception de l'évolution de l'organisation.

La CSSCT n'est présente qu'en fin de démarche alors que le DUER est construit grâce aux propositions de la CSSCT, entre autres. Initialement, l'outil Wittyfit avait été présenté dans le CHSCT précédent.

Jusqu'à présent, nous avons procédé à une évaluation des risques professionnels et des risques psychosociaux unilatéralement, bien que nous ayons travaillé avec le CHSCT. L'accord Groupe QVT prévoit que la démarche d'évaluation des risques psychosociaux soit effectuée via une méthodologie cadrée par le Groupe et via un questionnaire. Pour l'instant, nous n'avons effectué que des présentations lors des commissions locales QVT. Ensuite, en associant les instances, nous travaillerons sur le questionnaire relatif à la QVT et à la prévention des risques psychosociaux. Les résultats seront partagés en CSSCT et en CSSCT de coordination. Un travail de fond doit être mené avec les instances.

L'utilisation de Wittyfit doit faire l'objet d'une information-consultation.

Je vous invite à vous rapprocher des salariés qui étaient présents à la Commission locale QVT pour qu'ils partagent leur vision.

Le CHSCT avait réalisé une enquête à Elancourt il y a quatre ans. Les enquêtes sont toujours une démarche positive. La valeur ajoutée de l'analyse doit toutefois être nuancée en fonction de souhait des salariés de répondre à toutes les questions. Nous souhaiterions que vous partagiez les KPI, c'est-à-dire les résultats de l'enquête, pour en débattre ensemble.

Il ne faut pas oublier le rôle de la CSSCT. Par ailleurs, comment est organisée la diffusion de ce questionnaire ? Et comment vous êtes-vous assurés d'avoir des retours et des actions suite à la diffusion de ce questionnaire ?

Le filtrage des remontées des salariés par le management est gênant.

La démarche que nous mettons en place n'a pas vocation à se substituer aux groupes d'expression directe et collective. Elle est un complément ou peut servir de travail préparatoire à la tenue de ces réunions. L'outil permet aux collaborateurs d'émettre des idées, lesquelles sont priorisées au sein des équipes.

Ce point n'a pas de lien avec la réorganisation.

Nous devons mettre à jour le DUER sur la partie des risques psychosociaux et de la QVT une fois par an, indépendamment de la réorganisation. En CSSCT, la méthodologie, les unités de travail et le partage relatif à la consolidation des résultats sont abordés. L'outil permet d'avoir un module mis à la disposition de l'entreprise pour créer un questionnaire spécifique, lequel pourrait être utilisé et adapté en fonction des périmètres. Les salariés pourront se prononcer sur le questionnaire, émettre des idées. Cela participe de notre volonté d'avoir des remontées de terrain en direct et de mesurer l'adhésion des salariés ou non à l'évolution de l'organisation. En cas de dysfonctionnements, nous pouvons ainsi les objectiver et les corriger.

Les représentants du personnel sont un outil performant pour remonter les dysfonctionnements.

Les élus de la CSSCT sont demandeurs d'outils permettant de connaître le positionnement direct des salariés ainsi qu'une grille de lecture par périmètre.

Comment pensez-vous impliquer les salariés ?

Nous travaillons à un meilleur accompagnement des managers pour que l'impact de la QVT soit plus fort sur les salariés. Pour être crédibles, nous devons montrer que les choses avancent et que les managers sont bien outillés. Notre démarche est exigeante, mais collaborative.

L'important n'est pas de réfléchir à la pertinence de l'outil Wittyfit, mais à la mise en place de la nouvelle organisation.

Nous présentons cet outil, car, dans la phase de déploiement, nous devons pouvoir obtenir du feed-back de la part des salariés sur des sujets relatifs à l'organisation.



En effet. Néanmoins, la réorganisation sera mise en place au mois d'avril prochain alors que l'outil ne sera pas utilisable à cette date. A l'heure actuelle, vous ne disposez pas d'outil, mais vous pouvez vous débrouiller pour informer les salariés au sujet de la réorganisation. Vous trouverez ensuite les moyens de réunir du feed-back.

Nous ne mettrons pas en place cet outil au mois d'avril. Nous travaillerons toutefois sur les sujets QVT et risques psychosociaux en embarquant le management dont l'environnement sera modifié en 2020. Il s'agit d'une opportunité à saisir. Nous reviendrons vers vous avec un calendrier prévisionnel. A ce jour, nous souhaitons uniquement vous donner de la visibilité sur nos réflexions.

Les salariés d'OIC ont participé à des groupes de travail. Ils ont remonté leurs besoins de transformation et ont fait des propositions qui ont été présentées en Codir. Au final, le Codir n'a jamais répondu aux salariés alors que la Direction s'était engagée à prendre en compte les propositions.

Les remontées négatives relatives à la nouvelle organisation se traduiront-elles par la mise en place d'ajustements ?

Joël DERRIEN a indiqué qu'une organisation était vivante. La Direction Générale doit donc être outillée pour s'ajuster si besoin face à l'organisation mise en place.

Ne faudrait-il pas réfléchir au sens à donner aux choses pour que les salariés se sentent bien plutôt que de leur fournir une pléthore d'outils ? Matériellement, il n'est en outre pas possible d'exploiter toutes ces données.

L'évaluation de la QVT et des risques psychosociaux à l'aide d'un questionnaire est une obligation légale et une obligation contenue dans l'accord Groupe QVT. Afin que cette démarche apporte plus de valeur ajoutée, nous avons réfléchi à la mise en place d'une plateforme permettant de gagner du temps. Nous en discuterons en CSSCT.

La mise en place d'un outil et l'exploitation des données doivent s'accompagner d'une interrogation relative à l'intérêt des réponses apportées.

Il est important pour nous, dans le contexte de 2020, de nous donner la capacité de sonder et de capter du ressenti, tout en le partageant en instance.

6. COMPLEMENTS DE DESIGNATION SUITE AU CSE DE CONSTITUTION

6.1. Référents CSE aux réunions de Représentants de Proximité

Nous avons proposé aux organisations syndicales de désigner le référent CSE parmi l'organisation syndicale qui a reçu le plus de voix sur chaque site. A Aix-en-Provence, le référent CSE proposé est Alain DEVILLECHABROLLE (CFE-CGC). A Bordeaux, il s'agit d'Anthony PERROCHEAU (CFDT). Bertrand GILLES (CFE-CGC) est proposé à Brest, Valérie MIALHE (CFDT) à Castres, Jean-Philippe POULAIN (CFDT) à Elancourt, Christine DEBARGE à Grenoble (CFE-CGC), Nathalie DURPOIX (CFDT) à Lambersart, Christine DEBARGE (CFE-CGC) à Lyon, Amadou AW (CFDT) à Nantes, Yannick HERVOUETTE (CFDT) à Rennes, Cyril TEYSSIER (CFDT) à Sophia et à Toulon, Thierry MOLINARI (CFDT) à Toulouse, Pascal BOSSON (CFDT) à Valence et Nathalie DURPOIX (CFDT) à Vélizy.

La CGT n'ayant pas traité le sujet, elle ne participera pas au vote.

Résultat de la désignation :

Pour : 20 (13 CFDT, 5 CFE-CGC, 2 CFTC)

Contre : 0

Abstention : 0

6.2. Référents harcèlement des 4 CSSCT

Nous proposons que le référent harcèlement soit issu de l'organisation syndicale majoritaire à la CSSCT. La CFDT présente Fabrice ROBILLARD pour la CSSCT Paris&Ouest, Jean-Philippe POULAIN pour la CSSCT d'Elancourt, Carmen DEFly pour la CSSCT Sud-Ouest et Jérôme ROUQUAIROL pour la CSSCT Est.

Les affichages légaux seront mis à jour. La désignation sera l'occasion d'inscrire sur les plaquettes « mixité » ou « égalité professionnelle » la liste de ces référents. Une communication pourra par ailleurs être diffusée sur l'intranet RH.

La CGT ne remet pas en cause les résultats des élections. Toutefois, il faudrait trouver un point d'équilibre pour que des élus d'organisations syndicales représentatives minoritaires puissent participer.

La CFE-CGC propose Latifa HARRAS pour la CSSCT d'Elancourt, Véronique WARTEL pour la CSSCT Sud-Ouest, Christine DEBARGE pour la CSSCT Est et Alain DEVILLECHABROLLE pour la région Paris&Ouest.

Résultat de la désignation relative à la CSSCT Paris&Ouest :

13 voix pour Fabrice ROBILLARD, 5 voix pour Alain DEVILLECHABROLLE et 5 abstentions.

Résultat de la désignation relative à la CSSCT d'Elancourt :

13 voix pour Jean-Philippe POULAIN, 5 voix pour Latifa HARRAS et 5 abstentions.

Résultat de la désignation relative à la CSSCT Sud-Ouest :

13 voix pour Carmen DEFLY, 5 voix pour Véronique WARTEL et 5 abstentions.

Résultat de la désignation relative à la CSSCT Est :

13 voix pour Jérôme ROUQUAIROL, 5 voix pour Christine DEBARGE et 5 abstentions.

6.3. Désignation de représentants de proximité

En complément des désignations effectuées auparavant :

Pour la CGT, Ismaël SOULAMA est désigné représentant de proximité de Grenoble. Pierre HENNIQUE et Mohammed ED DOUIB sont désignés représentants de proximité pour l'établissement Thales Services.

La CFTC désigne Martine ALLOMBERT à Elancourt, Jean-Michel SCOCOZZA à Sophia, Stéphane-André CHAMORRO à Toulouse, Gérald COMPOINT, Emmanuelle SPERY et Christian BACONNIER à Vélizy. Claudine PERALDO et Olivier POMMEPUY sont désignés pour l'instance établissement. Enfin, Freddy NIBERT remplace Gérald COMPOINT à la CSSCT d'Elancourt. Gérald COMPOINT est désigné à la CSSCT Paris&Ouest et à la CSSCT de coordination.

7. POLITIQUE SOCIALE

7.1. Compte rendu de la Commission Emploi Formation du 10 janvier 2020

Un point a été effectué sur la région Sud-Ouest en présence du Directeur technique et de la RRH de la région. La situation régionale, les effectifs ainsi que la stratégie ont été rappelés. Nous avons également évoqué les spécialisations régionales et la GPEC versus LOU et LOM.

Le marché est tendu. Les sollicitations externes de salariés sont nombreuses. Si les sorties ont augmenté en 2019, elles ont toutefois été plus contrôlées que dans d'autres régions puisque la région Sud-Ouest est celle où le turn-over est le plus faible. 136 entrées ont été comptabilisées sur cette région en 2019 contre 94 sorties.

La région est plus orientée sur l'aérospatial, bien qu'une diversification en direction de la santé et du secteur bancaire ait été opérée. Quinze clients majeurs représentent l'essentiel des 100 millions d'euros de prise de commande et de chiffre d'affaires sur la région. Le travail porte également sur les SOC dédiés, l'infogérance, le conseil et l'expertise.

La montée en compétences se base sur trois axes : le développement du conseil, la capitalisation sur les partenariats client et la capacité à livrer les systèmes complexes. Les besoins les plus forts en compétences portent sur le Big data, l'agilité, le cloud et la cybersécurité. Les axes de formation principaux pour 2020 seront la géodécision, les web services, la méthode Agile, le devops, l'air trafic, le contact management et la gestion des risques ainsi que le delivery et la vente. Il est prévu de mettre en place un transfert de connaissances entre les commerciaux seniors et les commerciaux juniors.

Un débat a porté sur les salariés qui interviennent sur des technologies obsolètes. Il nous a été répondu que les EAA et les EDP permettaient de détecter les soucis et les nécessités. La Direction a confirmé de nouveau qu'il fallait progresser au sujet de la rétention des salariés.

Nous avons par ailleurs abordé la note d'orientation formation (NOF). Cette année, l'objectif consiste à mettre en perspective la stratégie relative à la formation et à limiter la NOF à une dizaine de pages. Cette dernière deviendra un document de référence pour les salariés et les managers. Elle devrait faire l'objet d'une communication importante auprès de ces populations. Un kit et des outils lui seront associés.

La Direction a constaté qu'il était nécessaire de faire évoluer les mentalités afin que les messages circulent à tous les niveaux du management. Le mode projet sera un fil rouge de la NOF et devrait apparaître en toile de fond de ce document. Une première version de la NOF sera présentée lors de la prochaine réunion afin que sa diffusion coïncide avec le déploiement de la nouvelle organisation.

S'agissant du recrutement en 2019, 1.600 propositions ont été envoyées aux candidats tous contrats confondus. Le nombre d'entrées s'est élevé à 1.156. Les jeunes de moins de 31 ans représentent deux tiers des recrutements tandis que les femmes représentent 17,5% des personnes recrutées. 136 mutations ont eu lieu vers le Groupe et 13 salariés du Groupe ont rejoint Thales Services. Le nombre d'embauches en CDI s'est élevé à 784 contre 1.382 embauches pour l'ensemble de SLX. Nous sommes de plus en plus en concurrence avec le reste du Groupe sur des profils comparables.

104 recrutements en alternance ont été effectués alors que l'objectif était de 80. 90% des propositions ont été acceptées et 85% ont été concrétisées. Le taux de transformation des stages en CDI s'est élevé à 59%, en progression par rapport aux années précédentes, mais encore loin de l'objectif fixé à 80%. En 2020, 616 embauches doivent être effectuées afin que l'effectif reste constant. La prochaine réunion se tiendra le 24 mars 2020.

7.2. Information sur le processus de paiement des heures supplémentaires trimestrielles et annuelles

Les heures supplémentaires se décomposent en heures mensuelles payées trimestriellement et en heures annuelles.

Pour ce qui s'agit des heures mensuelles :

Il s'agit du solde des récupérations qui n'ont pas été prises. Ces heures peuvent être liées à de la suractivité, des interventions d'astreinte ou encore du transport.

Pour les Mensuels, la récupération peut être effectuée dans les deux mois, lesquels peuvent être prolongés suite à une action du RRH et à la demande du salarié. Si elles ne sont pas récupérées, elles sont payées à 100%.

Pour les Cadres, la récupération peut être effectuée dans les deux mois, lesquels peuvent être prolongés suite à une action du RRH et à la demande du salarié. Si elles ne sont pas récupérées, elles sont payées à 50%.

Attention : le salarié peut demander à reporter sa prise d'heures d'un mois. S'il ne parvient pas à les récupérer pour des raisons de service pendant les deux premiers mois, ses heures sont payées à 100%, et non pas à 50%.

En effet.

Chaque trimestre, un fichier Excel est préparé. La préparation nécessite une journée de traitement et peut entraîner des erreurs, ce qui n'est pas satisfaisant. Elle est effectuée par une seule personne à l'heure actuelle.

A quoi sert la « demande de paiement » présente dans l'outil ? Pour quelle raison faut-il cocher la case « suractivité » ? Par ailleurs, le fichier Excel est envoyé au RRH et au manager alors que ce dernier valide déjà les heures dans Jtime. Quel outil permet au salarié de savoir que ses heures supplémentaires ont correctement été payées ?

Le calcul n'est pas détaillé sur le bulletin de salaire, mais il y a la somme totale. Dans l'outil, la validation est quasiment automatique. Il est donc normal de redemander une validation au manager. Le bouton « demande de paiement » n'est pas utilisé de façon rétroactive, mais avant de réaliser les heures. Après vous avoir présenté les points d'amélioration, nous pourrions diffuser une communication sur ce sujet.

Légalement, les heures supplémentaires doivent être payées au plus tôt. Comment allez-vous donc répondre à cette obligation légale ?

L'axe d'amélioration immédiate consiste à ne plus envoyer le fichier Excel aux RRH pour validation. Ce fichier sera envoyé directement à la Paie avec le manager en copie. Nous avons réfléchi à l'automatisation de la recherche d'informations. Cela nécessite un travail qui sera initié à la fin du premier trimestre 2020. Par ailleurs, les heures supplémentaires du troisième trimestre ont été payées au mois de décembre 2019.

Comment savons-nous dans l'outil si les heures ont été payées ? Et comment font les autres entités du Groupe ?

Les autres entités n'utilisent pas Jtime.

Les heures de transport des mensuels sont-elles également payées à 100% lorsqu'elles ne sont pas récupérées ?

Je regarderai.



Si le manager refuse de valider des heures, que se passe-t-il ?

La suractivité n'est pas effectuée à l'insu du salarié. Dans un tel cas, le manager doit en informer le salarié concerné.

Il est incroyable que le salarié ne soit pas informé de ses paiements.

Il est difficilement compréhensible que les managers n'aient pas de visibilité sur la suractivité des salariés. Une suractivité réalisée doit être validée par le manager.

Théoriquement, les managers devraient effectuer les validations d'heures dans Jtime.

7.3. Bilan de la distribution des LTI/MTI

Les LTI (long term incentive) et les MTI (mid-term incentive) sont des dispositifs de rétention attribués dans le cadre d'un plan Groupe. A ce jour, les MTI ont vocation à être donnés aux salariés de niveau de responsabilité 10 tandis que les LTI sont destinés aux salariés de niveau de responsabilité 11. Ces dispositifs sont accordés sous réserve que les salariés restent dans le Groupe. Le Groupe donne des enveloppes aux entités juridiques. Les proportions sont de 10 à 15% pour les LR10 et de 35 à 40% pour les LR11.

Concrètement, combien perçoivent-ils ?

Les NR10 perçoivent 8.000 euros bruts et les LR11 reçoivent de 80 à 130 actions.

Traduction : 10 à 15% des 3B de Thales Services ont ainsi perçu 8.000 euros tandis que 35 à 40% des 3C ont reçu entre 80 et 130 actions.

Oui, conformément au plan Groupe.

7.4. Prime Macron

L'attribution de la prime Macron relève d'une décision Groupe. A ce jour, nous ne disposons pas d'éléments relatifs à une éventuelle distribution.

8. EVOLUTION DES ENTRETIENS PROFESSIONNELS (LET'S CHECK IN)

Les EAA et EDP disparaissent et sont remplacés par des discussions appelées check in, effectuées tout au long de l'année, dans le cadre d'un mode de fonctionnement agile et dynamique, au sujet de ses objectifs. La tenue de ces discussions portant sur les objectifs ou sur des feed-back rompt avec le mode de fonctionnement précédent, lequel prévoyait d'attendre la fin de l'année pour se parler. Dans certains secteurs, ces discussions régulières existaient déjà. Il a par conséquent été décidé de les généraliser à l'ensemble des secteurs. Les check in permettront d'aborder les éléments de développement et d'évolution.

Le salarié devient acteur. Il peut en effet proposer des objectifs et se les fixer, avec l'aide de son manager. Il est à l'initiative des points de rendez-vous. Il est responsable de ses objectifs et de son développement. Il échange régulièrement avec son manager et peut exprimer ses besoins de développement. Le manager, lui, dédie deux points de rendez-vous à l'accompagnement, à la performance et à l'orientation de carrière. Il définit les objectifs de son équipe en amont et les partage ensuite. L'un de ses objectifs est lié au développement et à l'engagement de ses équipes. Le manager est donc responsable du développement de ses équipes. Le participatif a remplacé l'esprit de notation.

Dans un mode dynamique constructif, il convient de s'interroger sur les actions à mettre en œuvre pour contribuer à son développement.

Est-il possible d'exprimer ses besoins de formation dans l'outil Workday toute l'année ?

Oui, et l'intérêt de la part flexible est de pouvoir y répondre.

Comment saurons-nous si les demandes de formation sont acceptées ?

Que se passe-t-il une fois que la formation est validée ?

La formation continue d'être gérée et accompagnée au travers des conseillers formation afin que les échelons soient réalisés.

Les salariés qui travaillent chez les clients, et pas sur le réseau Thales, ont-ils accès à l'outil et aux modules de formation ?

Oui, plusieurs actions sont possibles via l'extranet.

Les anomalies remontées au sujet de Workday ont-elles été résolues ?

Toutes les anomalies sont remontées pour être corrigées.

Les objectifs d'équipe disparaissent-ils ?

Non, même s'ils n'apparaissent pas dans le formulaire. Il appartient au manager de les formuler.

Qui participe au check-in ? Et qui peut y participer ?

Le manager, le chef de dev et le salarié.

S'agissant du feed-back, tout salarié peut désormais demander un feed-back à une autre personne qu'à son manager. Il s'agit d'une culture particulière. Le feed-back doit être bienveillant et utile au développement du collaborateur.

Les salariés en clientèle peuvent-ils demander un feed-back à leurs clients ?

Non, les feed-back ne peuvent être demandés qu'en interne.

Nous avons rencontré des difficultés à former les chefs de dev pour qu'ils évaluent leurs subordonnés. A présent, il est prévu de leur demander des feed-back. Sauront-ils les formuler ?

La personne à qui vous demandez un feed-back n'est pas obligée d'y répondre. Toutefois, dans le cadre d'une démarche constructive, elle a tout intérêt à y répondre. Lors de l'enquête d'engagement qui a été diffusée dans plusieurs filiales du Groupe, les résultats ont révélé le besoin de feed-back des collaborateurs. Pour information, les collaborateurs ne sont pas obligés de partager leurs feed-back.

Certaines personnes seront certainement très sollicitées. Quels moyens leur seront alloués pour répondre aux demandes de feed-back et de check-in ?

Le temps et l'investissement à consacrer à cet outil ne sont pas les mêmes selon la fonction du collaborateur. L'outil doit permettre d'accompagner nos modes de fonctionnement.

Il est possible d'envoyer une demande de feed-back à un collaborateur TGS !

Par ailleurs, cet outil en rupture répond avant tout à une philosophie managériale. Auparavant, les RH et les assistantes de CCL avaient un objectif de tenue des EAA et avaient une visibilité sur la réalisation des EAA et des EDP. Cette vision est-elle perdue ?

Oui. Tout le monde déplorait ce suivi. Le nouvel outil permettra à certains managers de mieux suivre les entretiens et à d'autres de les réaliser. Les managers auront en outre comme objectif de développer l'engagement des salariés de leur équipe.

Nous regrettons que les salariés ne soient pas formés à Let's check in afin que tout le monde soit sur un même pied d'égalité. Certains salariés risquent d'être laissés sur le carreau.

A Bordeaux, certains chefs de dev craignent que le manque de moyens n'impacte négativement la démarche. Que deviennent les demandes restées sans réponse ? Les salariés en intercontrat effectuent de nombreuses demandes qui sont ignorées.

Certaines situations spécifiques doivent être analysées. Indépendamment de cela, il convient de rappeler que les processus s'appliquent à l'ensemble des salariés, quelle que soit leur situation. S'agissant des moyens à donner aux managers, ce processus vise à graver dans le marbre des actions qui devraient déjà être mises en place à l'heure actuelle.

Les salariés sont intéressés par les feed-back, car ils souhaitent obtenir de la reconnaissance de la part de managers qu'ils voient peu, mais aussi de leurs clients.

S'agissant de la gestion des talents, tout le monde est contributeur. Les revues effectuées par les managers et les RH sont destinées à identifier les talents et à les retenir. Les motivations seront prises en compte. Il s'agit en outre de ne pas faire pâtir l'organisation d'un départ de salarié. Nous devons continuer à nous améliorer et à travailler sur la fidélisation des salariés et sur l'analyse des risques de départ sur un projet ou une organisation afin de minimiser la perte d'une compétence technique ou critique.



A l'heure actuelle, nous avons intégré la gestion des talents dans le processus. Cette gestion existait déjà, mais elle était non dite.

Nous n'avons pas bien compris l'articulation entre les EDP et le plan de formation. Nous n'avons pas non plus abordé la GPEC. Nous retraiterons donc ce point lors de la CEF.

Comment entrons-nous et sortons-nous du vivier de talents ? Nous craignons qu'il existe du copinage.

Nous préférons travailler sur des personnes qui ont un fort potentiel d'évolution et de prise de responsabilités dans l'organisation plutôt que de les voir partir. Nous préférons en outre travailler sur les dirigeants de demain, en phase par rapport aux valeurs du Groupe et en capacité d'atteindre un certain niveau de responsabilités. Il est préférable que les personnes qui ont le potentiel pour devenir cadre dirigeant viennent de Thales Services plutôt qu'elles se dirigent vers d'autres entreprises.

9. INFORMATION COMPLEMENTAIRE SUR LA MISE EN PLACE DE L'OUTIL HR-ACCESS

Je n'ai pas d'information complémentaire à vous communiquer sur la date de bascule, laquelle aura probablement lieu au mois de mai pour la paie de juin. Je continue de suivre le sujet.

Nous renouvelons notre souhait selon lequel la mise en place de l'outil HR-Access fasse l'objet d'une information-consultation du CSE, bien que vous n'y soyez pas favorable.

Je rappelle que la mise en place d'un nouvel outil de paie n'introduit pas de modification des conditions de travail pour les salariés ni n'introduit de nouvelle technologie. Il n'est donc pas justifié de procéder à une consultation. Une consultation doit en effet répondre à un certain nombre de conditions.

L'outil avait été annoncé pour le début de l'année 2020. Finalement, il a été reporté au mois de mai. La situation n'est pas rassurante pour les salariés, notamment pour ceux de la Paie.

Votre vigilance relative à ce changement d'outil est compréhensible. Le projet est toutefois porté au niveau Groupe. Il arrive que des projets soient décalés dans le temps. Toutefois, cela ne nécessite pas de consultation du CSE.

La mise en place de l'outil HR-Access s'accompagne d'un changement de philosophie dans les outils.

Le changement d'outils a un impact sur l'organisation du travail et stresse les salariés.

La Paie est réalisée par TGS. Vos remarques seraient justes si l'outil était utilisé par nos collaborateurs.

Nous maintenons notre position, car il existe un lien entre la mise en place de HR-Access et celle de 4-You.

Non, 4-You est juste une interface de Workday autonome.

Les assistantes ont l'impression que 4-You pénalise leur travail.

10. INFORMATION EN VUE DE CONSULTATION ULTERIEURE SUR LA RUPTURE CONVENTIONNELLE D'UNE SALARIEE PROTEGEE (CANDIDATE CSE TOULOUSE)

Mme Aurore AZEMA, 36 ans, ingénieur études de position 2 basée à Toulouse Labège est présente dans l'entreprise depuis 2008. Elle a effectué une demande de rupture conventionnelle. Le processus et les négociations ont été engagés favorablement. Elle a été reçue en entretien les 13 et 20 décembre 2019. Elle n'a pas de mandat à l'heure actuelle. Elle est salariée protégée, car elle s'est présentée en tant que candidate CFDT lors des dernières élections professionnelles. La consultation aura lieu lors du prochain CSE.

11. TEMPS DE TRAVAIL

11.1. Affaires tendues

L'affaire PDAP est-elle toujours tendue ?

Je vous dirai si elle l'est encore.

11.2. Paiement des heures supplémentaires mensuelles et annuelles

Le troisième trimestre a été payé au mois de décembre et le quatrième devrait l'être au mois de mars.

A quelle date les heures supplémentaires annuelles seront-elles payées ?

Je vous renvoie à l'accord relatif au temps de travail. Sur l'année, les salariés en forfait heures doivent s'astreindre à respecter le forfait. Tout dépassement doit être validé avec le manager.

L'absence de suractivité peut néanmoins générer des heures supplémentaires annuelles. Ces dernières sont une moyenne située entre 39 et 40 heures.

Ces heures doivent être validées avec et par le manager.

A quel moment le process prévoit-il le paiement des heures. Par ailleurs, comment informez-vous le salarié qu'il est payé ou non ?

Pas de réponse.

11.3. Temps de travail hebdomadaire moyen par entité et modalité Temps de travail suite aux demandes de dérogation

11.4. Information sur des dérogations horaires à venir

S'agissant de la demande de dérogation s'étalant du mois de février au mois de juillet, l'opérationnel a indiqué qu'il était prévu de travailler au maximum 5 ou 6 dimanches. Un dimanche est consacré à la RG3, un autre à la RG4 et trois ou quatre dimanches pour le tir.

11.5. Consultation sur les dérogations horaires présentées

Résultat de la consultation pour les 4 campagnes de tir CNES

Pour : 21 (13 CFDT, 5 CFE-CGC et 3 CFTC)

Contre : 0

Abstention : 3 (CGT)

Résultat de la consultation pour MES/OSALI

Pour : 0

Contre : 3 (CGT)

Abstention : 21 (13 CFDT, 5 CFE-CGC et 3 CFTC)

12. ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

12.1. Désignation du bureau ASC de l'agence autonome de Provence (Aix - Ollioules)

Conformément aux résultats des élections, le bureau sera constitué de deux élus CFE-CGC, Anne SILVE et Adrien PACAUT, également signataires auprès de la banque, et d'un élu CFDT Mickaël VANLEENE.

Résultat de la désignation :

Pour : 22 (11 CFDT, 5 CFE-CGC, 3 CGT et 3 CFTC)

Contre : 0

Abstention : 0

Une synthèse de toutes les désignations effectuées en CSE sera transmise aux élus CSE

12.2. Consultation sur les budgets prévisionnels 2020 ASC et AEP

La CFTC constate qu'il n'y a pas de budget dégagé pour les chèques vacances pour l'ensemble des salariés de la société qui ne bénéficient pas de subvention des ASC. C'est une demande permanente de la CFTC. En conséquence, la CFTC votera contre les budgets prévisionnels 2020 des ASC et des AEP.

Résultat de la consultation :

Pour : 21 (13 CFDT, 5 CFE-CGC, 3 CGT)

Contre : 3 (CFTC)

Abstention : 0

12.3. Conventions avec d'autres CE :

- **Consultation sur la convention avec le CE de Thales TGF Vélizy concernant les activités locales à Vélizy**

La CFTC souhaite avoir le calcul de la consommation réelle afin que les comptes soient équitables pour les ASC de chaque CSE, que ce soit TS ou TSGF. Par le passé, un déséquilibre a déjà créé un différend. Nous ne voulons pas retomber dans une situation similaire. En conséquence, la CFTC votera contre cette convention de partenariat.

Résultat de la consultation :

Pour : 18 (13 CFDT et 5 CFE-CGC)

Contre : 3 (CFTC)

Abstention : 3 (CGT)

13. PASSAGE DU CE AU CSE

- **Consultation sur l'affectation des fonds propres (ou « réserves ») entre les Activités Sociales et Culturelles (ASC) et les Attributions Economiques et Professionnelles (AEP).**

Nous proposons de basculer 700.000 euros depuis les AEP vers les ASC.

Aurons-nous besoin de personnel supplémentaire pour gérer ce montant supplémentaire ?

Le personnel est payé via le compte des ASC.

Il s'agit par ailleurs d'un basculement unique, et pas répétitif.

Résultat de la consultation :

Pour : 21 (13 CFDT, 5 CFE-CGC et 3 CFTC)

Contre : 0

Abstention : 3 (CGT)

PARTIE 2 : ATTRIBUTIONS SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

14. POINT IMMOBILIER ET SITES

Il est important que le CSE rédige son règlement intérieur. En effet, les réunions de CSSCT qui se tiennent dès aujourd'hui devraient être mandatées par le CSE.

Les deux projets présentés ce jour ont été initiés avant le passage en CSE. Les CSSCT d'aujourd'hui poursuivent donc les travaux effectués précédemment par les CHSCT. Il est vrai néanmoins que nous devons rédiger notre règlement intérieur.

La répartition des compétences a été fixée dans l'accord Groupe relatif au CSE qui a été signé par l'ensemble des partenaires sociaux. Il ne faut pas confondre l'articulation des compétences listées dans cet accord et les modes de fonctionnement propres à chaque CSE.



14.1. Information complémentaire en vue d'une consultation ultérieure concernant les projets d'aménagement New Mérignac et Labège

Présentation effectuée par Jean-Pierre MOREL

New-Mérignac :

Le site retenu dans le cadre du projet New Mérignac se situe avenue Pythagore à Mérignac, à 2,3 kilomètres du site actuel. Le bâtiment est relativement récent. Sa superficie s'élève à 2.282 mètres carrés. Il est composé d'un rez-de-chaussée de 550 mètres carrés, d'un R+1 de 151 mètres carrés et d'un R+2 de 871 mètres carrés. Thales sera le seul locataire du site, lequel est clos, entouré d'un grillage et équipé d'un portail. 90 places de parking y sont associées même si ce nombre sera certainement réduit en raison de l'installation d'un parc à vélos et d'emplacements vélos.

Le premier niveau est le rez-de-chaussée. A l'heure actuelle, une réflexion est en cours sur la création d'une borne d'accueil destinée à sécuriser le site ainsi que sur le positionnement des deux assistantes dans un environnement isolé. Le rez-de-chaussée est composé d'une zone TCS, de zones communes, d'une zone de réunion, de vestiaires et de douches hommes/femmes, d'une plateforme d'autoformation, d'un local bricolage, d'un local ménage et, enfin, d'une place de village destinée à la restauration. Il convient à présent de réfléchir à l'aménagement de cette zone en tenant compte des contraintes budgétaires.

Le local CSE est-il uniquement dédié aux activités du CSE ou s'agit-il d'un local syndical ? Par ailleurs, s'agissant du bureau accueillant la plateforme d'autoformation, il serait préférable de transférer les salariés qui s'y trouvent dans les étages afin de ne pas les isoler des équipes, et cela d'autant moins que ces salariés sont souvent en stand-by. Ainsi, le local pourrait être dédié aux activités sociales et culturelles. Le local CSE deviendrait alors un local syndical ou un local permettant aux élus de se réunir.

La plateforme d'autoformation n'est pas destinée aux postes de stand-by. Il existe des postes libres dans les différentes zones. Par conséquent, les salariés en stand-by doivent les occuper afin d'être intégrés dans les équipes et de participer à la vie d'un projet le temps qu'une nouvelle mission soit créée.

Cette position n'est pas respectée dans les faits. Il faudrait certainement rééduquer les managers sur ce sujet, car, à l'heure actuelle, les salariés en intercontrat n'ont pas de référent et restent à la plateforme d'autoformation.

Je remonterai ce point.

Sur les 21 sites de Thales Services, un local destiné aux délégués du personnel a toujours été mis à disposition des élus. Cette fonction n'existant plus en tant que telle, il a été envisagé de transformer ce local en bureau CSE. Les élus peuvent par ailleurs se réunir en demandant des salles de réunion.

Où mettrez-vous le local syndical ou encore le local CSE destiné à recevoir du monde ? Les élus ont besoin d'une salle disponible pendant les heures d'ouverture de l'entreprise pour recevoir les salariés.

Dans le local actuel, lorsque les organisations syndicales souhaitent se réunir, les deux élus du CSE leur laissent la place. Il faudrait donc envisager de leur attribuer un poste de travail permanent.

Il est paradoxal que la plateforme d'autoformation rassemble plusieurs salariés alors que le principe de l'autoformation consiste à se former seul. Il serait plus adapté de répartir des salariés en formation dans les services, tout en les isolant du bruit, afin qu'ils restent à proximité des équipes.

Certaines formations sont effectuées collectivement. La salle est équipée pour accueillir les groupes. Je mettrai ces sujets à l'ordre du jour de la réunion qui se tiendra demain à Bordeaux.

L'utilisation du local CSE et syndical est un réel sujet.

Je prends ces points et je reviens vers vous.

S'agissant du premier étage, le client EDF demande à Thales Services de respecter des obligations de sécurité relatives à ses données. Le bureau TCS a été supprimé. Il sera utilisé comme un bureau complémentaire pour les activités sensibles.

Les bureaux sont collés. Un caisson est réservé par personne. Rien ne sépare les salariés regroupés par bloc de quatre zones de travail.

Des séparateurs peuvent être installés si les salariés le souhaitent.



Ces séparateurs sont nécessaires, même s'ils font certainement perdre de la place. Il semblerait que ces dispositions nous conduisent vers le flex office. Par ailleurs, la CSSCT Sud-Ouest se réunira le 4 février. Elle reprendra en détail ce projet et nous fera un rapport lors du CSE du mois de février.

Le deuxième étage est équipé d'une grande salle de réunion.

J'espère que la CSSCT analysera en détail les nuisances sonores liées aux open spaces. Les nouveaux projets mis en place ont suscité plusieurs retours d'expérience négatifs de la part des salariés. Les salles de réunion sont proches de bureaux et les cloisons n'absorbent pas le bruit. Ils demandent des casques. La mise en place de ces nouvelles politiques nous inquiète pour la santé des salariés.

Si je promouvais le flex office, je ne mettrais pas de cloisons sur les plans. L'aménagement est ici effectué en îlots avec des benches d'au maximum six personnes dans des environnements fermés. Nous sommes loin du flex office. Nos métiers de développeur logiciel ne sont d'ailleurs pas adaptés au flex office.

De plus en plus, les clients ne reçoivent pas nos salariés chez eux, mais installent leurs affaires chez nous. Ces coûts sont-ils répercutés sur les affaires ?

Oui. Le projet de réorganisation mis en place il y a cinq ans a mis en avant la réalisation du travail à forte valeur ajoutée au sein de Thales Services. Cette stratégie a créé des contraintes.

Quelle est la surface de travail par salarié ?

7,50 mètres carrés.

Labège :

Par ailleurs, le projet de réaménagement du bâtiment Pastel a été réalisé par le cabinet Colliers. La Direction a présenté un projet de modification de l'implantation afin d'augmenter le nombre de postes de travail tout en tenant compte de l'expérience de Labège. Lors d'un premier CHSCT, il a été décidé de créer 58 postes supplémentaires. Finalement, après avoir pris en compte les remarques du CHSCT, la Direction a décidé de créer 50 postes. Enfin, le cabinet Colliers, après avoir réuni toutes les propositions et les contre-propositions, a conseillé de créer 46 postes.

Nous avons compris, suite aux discussions menées avec la Direction, qu'il restait 20 à 30 places de libres à Labège et que, par conséquent, une augmentation de 20 à 30 places serait suffisante. Je considère qu'aucun effort n'a été réalisé en passant de 58 postes à 46.

Il y aura toujours 20 à 30 places de libres, car les zones sécurisées sont nombreuses. Elles ne peuvent être utilisées en raison des incompatibilités de sécurité entre les affaires.

SIX GTS France pourrait dans un premier temps stocker son matériel dans les zones du bas, et non pas dans des zones de bureaux.

A ce jour, nous n'avons pas la possibilité de dégager une zone à SIX GTS France au rez-de-chaussée afin que les salariés y mettent leur équipement. Je suis toujours opposé à la mise en place d'une plateforme au sixième étage en raison des problèmes d'utilités et de sécurité. Néanmoins, la Direction a décidé de consacrer cet étage à la mise en place d'une plateforme SIX GTS et de lui apporter toutes les garanties en termes de biens et de personnes.

Nous pensions que la non-disposition de bureaux derrière les salles de réunion était un acquis. Finalement, cette disposition est revenue sur les plateaux.

Lors de la CSSCT qui se tiendra le 4 février, nous trouverons les bons compromis afin d'absorber notre évolution de business, tout en sachant qu'aucune dépense de travaux ne sera effectuée à Eisenhower.

Quand nous sommes arrivés à Labège, les trois à quatre salles qui figuraient sur les plans n'étaient plus présentes dans les locaux. J'espère que les salles de réunion prévues à Bordeaux seront effectivement aménagées.

L'année dernière, nous avons multiplié par cinq le nombre de salles de réunion et avons ajouté des box. Pourtant, lorsque je passe à côté, je vois que les box sont vides. Par ailleurs, heureusement que les aménagements de 2022 ne seront pas ceux de 2017. Cela voudrait dire que notre société n'évolue pas.

Le CHSCT avait proposé d'équiper six salles de réunion avec des bureaux afin de gagner 24 places. Or, cela n'a jamais été effectué.

Nous en discuterons.



Nous craignons que les salariés soient confinés dans la place du village, ou alors à leur poste de travail.

J'étais opposé à la mise en place de distributeurs automatiques dans les étages, car la place du village a vocation à brasser les équipes qui ne se voient pas.

Pour rappel, le législateur a dit que le CSE devait étudier ces dossiers et en débattre.

Il est vrai que la loi a confié les prérogatives du CHSCT au CSE. Néanmoins, il existe des commissions techniques appelées CSSCT qui sont plus compétentes pour en débattre, faire un rapport et nous le présenter.

Nous travaillons sur ces projets depuis le mois de juin 2019. L'objet du rapport est la proposition effectuée par le cabinet Colliers sur la base des inputs du CHSCT antérieur et de la Direction. Cette proposition sera étudiée localement et comparée par rapport aux évolutions actuelles. Nous avons pris le parti de vous communiquer les éléments d'ordre techniques ainsi que les présentations effectuées en CSSCT, puis d'en discuter pendant un temps long lors du CSE alors que nous aurions pu supprimer cette étape. Nous souhaitons nous donner la possibilité de partager avec vous en CSE, mais d'un point de vue plus macroscopique. Nous prenons vos questions et les analyserons en local.

L'intérêt du CSE est d'avoir connaissance de tous les projets immobiliers, et pas uniquement de ceux de notre CSSCT. Cet avantage permet de redescendre les informations dans les CSSCT. S'agissant du mobilier, il serait pertinent de nous présenter des photos.

Le mobilier sera le même que celui qui a été installé à Labège et à Sophia.

14.2. Point d'avancement concernant le projet de New Sophia

Le bail et les avenants ont été signés et les plans d'aménagement finalisés. Le propriétaire a informé que la livraison ne serait pas effectuée dans les délais. La livraison aura lieu à la fin du mois de juin 2020. Par conséquent, l'aménagement est prévu pour le mois de juillet. Une visite a été effectuée le 23 janvier avec les membres de la CSSCT région Est et le cabinet Syndex. Une réunion CSSCT doit à présent être programmée afin que le cabinet Syndex restitue son expertise. Le rapport est terminé depuis un mois et demi.

Le site choisi se situe à 1,5 kilomètre du site actuel. Il s'agit d'un grand campus composé de six bâtiments. Thales Services occupera un bâtiment unique afin de mieux mettre en place son organisation. Ce bâtiment mesure 3.280 mètres carrés et est composé de trois niveaux : un rez-de-jardin de 1.190 mètres carrés, un rez-de-chaussée de 1.165 mètres carrés et un R+1 de 925 mètres carrés. 108 places de parking seront disponibles.

Comme à Mérignac, un travail est en cours sur l'aménagement de l'accueil afin que les deux assistantes travaillent dans de bonnes conditions. Un box sera supprimé afin de créer un local de stockage et une liaison. Ce site passera confidentiel défense. Par conséquent, le niveau de sécurité doit être renforcé. L'ascenseur desservira uniquement le rez-de-chaussée et le premier étage. L'accessibilité a été travaillée afin d'accueillir tout le monde.

En moyenne, quel est la surface d'un poste de travail par personne ?

7,50 mètres carrés par personne.

Par ailleurs, le rez-de-jardin sera composé d'une zone classifiée défense. Le local de stockage a été supprimé pour agrandir la place du village.

Nous souhaiterions que deux écrans de communication soient disposés dans chaque place du village afin d'informer les salariés, notamment sur les activités sociales et culturelles et sur les actions de la Direction.

14.3. Information complémentaire sur l'amélioration de la couverture réseau de certains sites

Lors de la CSSCT du 4 février 2020, les informations seront communiquées en présence de l'expert.



PARTIE 3 : RECLAMATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES

15. IMPUTATION DE LA REUNION D'INFORMATION DU 31 JANVIER 2020

Tous les salariés sont conviés à cette réunion, car ils ont vocation à avoir un code d'imputation.

Un mail a été envoyé par un responsable de Paris&Ouest disant que les salariés en assistance technique devaient imputer sur l'affaire, tout en veillant à ce que la feuille d'attachement montre qu'ils sont absents. Ainsi, le client ne paie pas pour un service pour lequel les salariés ne sont pas présents.

Je croyais qu'il existait un lien étroit entre l'imputation, pour les personnes en assistance technique, et la feuille d'attachement. Comment pouvons-nous imputer sur une affaire d'assistance technique sans faire payer le client ?

Il ne faudra pas facturer au client la matinée.

Pour quelle raison l'imputation n'est-elle pas effectuée sur « affaire de structure » ?

Cela dépend de la taille des services ou des directions.

Il faudrait que les modalités soient envoyées avec l'invitation.

En effet, il est important de faire une communication sur ce sujet.

Le code d'imputation est un vrai sujet. Il est dommage que le traitement ne soit pas toujours équitable entre les salariés.

La position est difficile pour les salariés qui doivent quitter leur travail chez un client pour se rendre à la réunion annuelle. De nombreux salariés n'osent pas s'y rendre.

Dans le cadre de plusieurs réunions, certains salariés ne s'y rendent pas, car ils ne savent pas sur quel code imputer.

La Direction avait indiqué qu'il fallait imputer sur l'affaire en cours.

PARTIE 4 : QUESTIONS DIVERSES

- Agenda des réunions CSE

Les réunions CSE se tiendront sur une-journée et demie les 25-26 février, les 31 mars et 1^{er} avril, les 28-29 avril, les 26-27 mai, les 23-24 juin et les 21-22 juillet 2020.

- Code d'imputation pour les notes de frais relatives au télétravail

La DRH ne prend pas en compte les remboursements de frais professionnels relatifs au télétravail. La prise en charge est effectuée au niveau du service. Une communication a été effectuée auprès des managers. Je redonnerai le code d'imputation relatif au télétravail.

- Moyens de travail accordés aux élus

A qui les élus doivent-ils demander les moyens dont ils ont besoin pour travailler ?

Aux managers et au DRH.

- Photocopieur/imprimante couleur (locaux syndicaux de Vélizy)

Nous n'avons toujours pas accès à un photocopieur couleur.

J'effectuerai une relance.

- Numéro d'imputation relatif à la réunion d'information

Mon responsable m'a dit d'utiliser le numéro associé à la mission en cours et non pas le numéro propre à la réunion. Cette réponse n'a pas été fournie à tous les salariés. Par conséquent, une communication doit absolument être diffusée à ce sujet. Je souhaiterais que nous disposions d'un numéro d'imputation national.



La réponse sera fournie au plus près du terrain, en fonction des services.

Il faudrait qu'elle soit fournie rapidement, car la réunion a lieu dans dix jours.

Je prends le point et je le remonterai.

- Communication relative au fonctionnement des Représentants de proximité

A quelle date avez-vous prévu de communiquer aux RP au sujet des RP ?

Plusieurs réunions d'information auront lieu au mois de février, à la fois auprès de l'ensemble des élus et des managers. Une sensibilisation sera effectuée au sujet des entretiens de prise de mandat. Pour les RP, une réunion spécifique à la formation Direction sera ajoutée. Les RP pourront suivre par ailleurs deux jours de formation avec leur organisation syndicale.

Il faudrait nous communiquer rapidement la date des réunions.

- Imputation RH pour les élus

Les imputations ont-elles été modifiées ?

Nous devons toiletter certaines imputations et dénominations. Le découpage reste néanmoins le même que précédemment.

- Numéro d'imputation à saisir dans le cadre d'un EAA

Quel numéro d'imputation les salariés qui travaillent sur d'autres sites que Vélizy et qui doivent effectuer leur EAA à Vélizy doivent-ils saisir ?

Il n'existe pas de numéro d'imputation RH spécifique. L'EAA et les check-in doivent être réalisés. Il appartient ensuite aux managers de communiquer les numéros d'imputation adéquats.

- Numéros d'imputation manquants en 2020

Il manque de nombreux numéros d'imputation alors que la pression est forte sur Jtime. En début d'année, les affaires tardent à s'ouvrir.

Je me rapprocherai de la finance pour comprendre les raisons de ce retard.

- Demandes d'achats bloquées

Les demandes d'achats et d'investissements sont bloquées. Ainsi, nous ne pouvons plus acheter de PC Artémis. Les demandes de fournitures de postes mobility sont très longues en ce moment. Un salarié arrivé en poste au début du mois de janvier ne dispose toujours pas d'ordinateur. Certains salariés utilisent même leur PC personnel. L'accueil des salariés est donc très limité.

Je me rapprocherai de la DSI afin de savoir s'il existe un problème conjoncturel ou des sujets bloquants.

- Factures non payées

Certaines factures de prestataires extérieurs ne sont pas payées par la finance.

- Accès au bâtiment Avenir

Nous ne pouvons toujours pas accéder à l'escalier du bâtiment. Le badge ne fonctionne que sur un point d'accès sur trois.

La partie accès doit s'améliorer. Les travaux viennent juste de se terminer.



- Logistique

Nous espérons que le prochain CSE se tiendra dans une autre salle, à moins que la présente ne soit équipée d'un système audio, ainsi que l'a promis Jean-Pierre MOREL.

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

Le Secrétaire du Comité

Le Président du Comité par délégation

Philippe CHRETIEN



Jérôme GICQUEAU

