

THALES Services
Comité d'Entreprise
Réunion extraordinaire du 25 juin 2019

Pour la Direction

Jérôme GICQUEAU
 Jérôme GLOMOT

Président du Comité par délégation
 Directeur des Ressources Humaines

2E COLLEGE – NON CADRES

TITULAIRES		SUPPLEANTS	
Thierry MOLINARI	CFDT	Anne-Marie DORE	CFDT
Marie-Lauria CANCELLIER	CFDT	Sylvie BESSIERE	CFE-CGC

3E COLLEGE – CADRES

TITULAIRES		SUPPLEANTS	
Philippe CHRETIEN	CFDT	Valérie MIALHE	CFDT
Nathalie DURPOIX	CFDT		
Pascal BOSSON	CFDT	Zahoua HAMADACHE	CFDT
Marie-Agnès GEOFFROY	CFDT	Nicolas LE PLOMB	CFDT
Anthony PERROCHEAU	CFDT	Delphine PONTISSO	CFDT
Carmen DEFLY	CFDT	Amadou AW	CFDT
Robert BECART	CFDT	Frédérique FRANOUX	CFDT
Françoise CAPECCI	CFDT	Arnaud BONNET	CFDT
Michel LAURENS	CFDT	Philippe LAMARRE	CFDT
Fabrice ROBILLARD	CFDT	Christophe HERVE	CFDT
Sergio BUSO	CFDT	Eric EQUOY	CFDT
Alain DEVILLECHABROLLE	CFE-CGC	Samuel BRUNEL	CFE-CGC
Christine DEBARGE	CFE-CGC	Latifa HARRAS	CFE-CGC
Christian MADEC	CFE-CGC	Eric PARIS	CFE-CGC
Carole ZAMBON	CFE-CGC	Nadia HAMADOUCHE	CFE-CGC
Stéphane CHRZANOWSKI	CFE-CGC	Stéphane RICHETTO	CFE-CGC
Isabelle LE BAIL	CFE-CGC	Anne SILVE	CFE-CGC
Olivier BOURDEAU	CFE-CGC	Philippe NICODEMO	CGT
Hervé ROUSSEL	CGT	Françoise MACE	CGT
Sylvie ROGE	CGT	Mickaël MARCINKOWSKI	CGT
Stéphane MERIODEAU	CGT	Houda BEN ZAIED	CGT
Claudine PERALDO	CFTC	Christian BACONNIER	CFTC

REPRESENTANTS SYNDICAUX

Lionel GEZE	CFDT	Véronique WARTEL	CFE-CGC
Patrick ABENZA	CGT		

f PC

ORDRE DU JOUR

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

1	Restitution de l'expertise SYNDEX portant sur les orientations stratégiques de la Société Thales Services S.A.S.	3
2	Restitution de l'expertise SYNDEX portant sur la situation économique de la Société Thales Services S.A.S.	6

PC

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 05.

En préambule, le Président de la Commission économique rappelle qu'une restitution de l'expertise Syndex sur les orientations stratégiques a eu lieu pour les élus la semaine précédente. Théoriquement, les experts auraient dû obtenir les informations relatives au mois d'avril 2019, ce qui n'a pas été le cas. En outre, en l'absence de représentants de la Direction économique, les questions concernant la situation économique seront posées en séance afin d'obtenir des réponses avant la consultation.

La Direction prend l'engagement pour l'année suivante de présenter au CE de septembre le SBP en cours de réalisation.

1 RESTITUTION DE L'EXPERTISE SYNDEX PORTANT SUR LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES DE LA SOCIETE THALES SERVICES S.A.S.

Le cabinet Syndex présente les orientations stratégiques de Thales Services.

Au sein du Groupe, l'objectif de 10% de taux d'EBIT a été dépassé avec 10,6% pour l'année 2018. Il est attendu un taux d'EBIT à 11,5% en 2021. L'objectif de rentabilité a été atteint dans un contexte de croissance de l'activité conforme aux objectifs fixés. L'augmentation de l'EBIT tire son origine de la performance opérationnelle, qui a permis de gagner 402 millions d'euros.

Cependant, contrairement aux années précédentes, le niveau d'EBIT ne se répercute pas totalement sur le free cash flow opérationnel, qui ne s'élève qu'à 800 millions d'euros en raison d'un besoin de trésorerie de 519 millions d'euros. La trésorerie nette du Groupe au 31 décembre 2017 s'élevait à presque 3 milliards d'euros. Le free cash flow de 800 millions d'euros et les dividendes versés à hauteur de 382 millions d'euros au titre de l'exercice 2018 ont pour conséquence une trésorerie nette Groupe au 31 décembre 2018 de 3,2 milliards d'euros. Les dividendes versés représentent près de la moitié du free cash flow dégagé. À titre de comparaison, les investissements opérationnels s'élèvent à 380 millions d'euros.

Gemalto intégrera la Business Unit DIS, déjà existante, alors que Gemalto a déjà la taille d'une Business Unit en tant que telle. Par conséquent, Thales Services sera épargnée dans un premier temps des problématiques afférant à son intégration.

Le marché des ESN, stimulé par la transformation numérique mondiale, affiche de bons niveaux de croissance. La transformation digitale des entreprises continue de porter les activités SMACS (Social, Mobile, Analytique, Cloud et Sécurité) des SSII. Le poids de ces activités s'établit à 23% en 2018 contre 12% en 2015, en témoigne le dynamisme des segments du conseil, de l'intégration et de l'infogérance applicative : +6% sur le conseil, +5,1% sur les projets d'intégration, et presque +5% sur l'infogérance applicative.

En voulant devenir un acteur premium de la transformation digitale sécurisée, Thales Services s'appuie sur les tendances du marché, dont celui de la transformation digitale qui a progressé de 36%. L'IOT (internet des objets) a augmenté de 19%, le Big Data de 12% entre 2016 et 2017 et le Cloud de 42%. Sans surprise, Thales Services se positionne sur les segments les plus dynamiques du marché.

Thales Services décline sa stratégie sur les trois segments d'activité restants (hors SOC) et en voulant développer son activité hors du groupe. CS3 poursuit son développement dans le secteur de l'aérospatiale, de la défense, du secteur public et de l'énergie avec la volonté de basculer son Business Model de la régie au Build. Quant à OIC, il accompagne les entreprises sur leur projet de transformation en mettant l'accent sur la satisfaction client afin d'améliorer leur taux de rétention. En ce qui concerne le Conseil, l'entreprise souhaite améliorer la relation client pour saisir toutes les opportunités. En règle générale, Thales Services veut accroître sa part hors Groupe et se focaliser sur des prestations à plus forte valeur ajoutée.

Nous avons le sentiment que l'ambition de devenir premium dans la transformation digitale sécurisée s'apparente davantage à un effet d'annonce qu'à une réelle volonté.

PC

Par ailleurs, la stratégie de s'orienter vers des affaires à plus grande valeur ajoutée semble avant tout tirée des résultats que d'une vision réellement stratégique.

L'entreprise doit effectivement investir dans les plateformes, mais aussi démultiplier les effectifs du Conseil pour répondre très en amont aux attentes des clients et les ramener vers notre offre commerciale. L'ENF ne permettra pas, seule, de développer la stratégie de l'entreprise. En complément, nous avons besoin d'une activité de conseil plus abondante et d'une activité commerciale très proche du conseil. À ce jour, les équipes de conseil en transformation digitale sécurisée sont trop peu nombreuses et la synergie commerce / conseil reste inférieure aux besoins.

Afficher la volonté de devenir premium dans une activité exige de dépasser la simple adaptation aux besoins de nos clients. En réalité, les investissements ne traduisent pas cette ambition.

Le cabinet Syndex annonce que plusieurs projets d'ENF ont été présentés, mais que peu d'entre eux ont été retenus. En voici les critères de sélection :

- ***la nécessaire démonstration d'un intérêt business***
- ***une projection pluriannuelle***
- ***l'éligibilité au Crédit Impôt Recherche (CIR)***
- ***la réutilisation de l'existant***
- ***l'intégration dans des projets du Groupe.***

En cas de suppression du CIR, les ENF seraient-ils stoppés ?

Non, mais l'entreprise souhaite profiter de ce dispositif tant qu'il existe. S'il disparaissait, l'entreprise supprimerait la condition afférente.

Nous déplorons cette condition.

Le cabinet Syndex confirme la vérification systématique de l'éligibilité du CIR pour les ENF. CS3 retient au nom des ENF quatre grands blocs :

- ***Smart Industry***
- ***Big Data et intelligence artificielle (outillage plutôt que métier)***
- ***Smart Critical System***
- ***Sécurité***

Les cinq projets retenus pour OIC sont les suivants :

- ***Réseaux logiciels SDWan et hybridation phase 2***
- ***Openstack Hysioflex/Rhône génération 3***
- ***Container as a service***
- ***ITSM***
- ***Cloud Management Platform***

Existe-t-il un critère de répartition régionale ?

Une réflexion est en cours sur « l'universalité » de l'utilisation des travaux. Toutefois, nous ne prévoyons pas de clé sur le porteur du sujet.

Le cabinet Syndex ajoute que la mutation attendue du point de vue de l'activité devrait s'accompagner d'un gain de 2,8 points du taux d'EBIT à échéance 2021. Il devrait donc s'élever à 7,1%.

Cette prévision ne se fonde que sur une hypothèse de l'accroissement opérationnel. Or ce dernier ne saurait croître indéfiniment.

Le cabinet Syndex répond que cette hypothèse se fonde également sur une légère croissance du chiffre d'affaires, qui devrait atteindre 492 millions d'euros. En outre, la performance industrielle se traduit de multiples façons.

Le numérique est un secteur très concurrentiel dans un marché de recrutement très tendu. Nos marges risquent dès lors de se réduire. Comment une telle augmentation de cette activité pourrait-elle nous permettre d'atteindre ces résultats ?

Les marges de l'activité de transformation digitale seront supérieures à l'activité actuelle malgré la concurrence. Par ailleurs, la performance opérationnelle comprend de nombreux aspects.

Le volume de chiffre d'affaires se trouve en décalage avec le taux d'EBIT. Atteindre un taux d'EBIT à 7,1% nécessiterait de réels investissements dans le plan de formation au cours des deux prochaines années, ce qui ferait diminuer le taux d'EBIT avant d'en récolter les fruits. La croissance ne peut rester linéaire et continue.

Il convient d'examiner la situation de façon plus lissée et sans ces ruptures. Malgré les investissements à opérer dans les recrutements et les formations, nous pensons atteindre cet objectif.

Il conviendrait également de retenir les compétences. L'entreprise investit beaucoup d'argent pour faire monter les salariés en compétences, mais ne s'efforce guère de les retenir.

Le cabinet Syndex passe à l'évolution de l'environnement et aux orientations stratégiques de l'entreprise sur les emplois et les compétences. Dans la période récente, la croissance de l'activité se traduit comme pour les autres ESN par des difficultés dans le recrutement et la rétention des salariés. Thales Services envisage 800 recrutements par an, hors stagiaires et en particulier des profils qualifiés. Cela nécessite d'optimiser les capacités à recruter (augmentation du nombre de recruteurs, mobilisation accrue des opérationnels du recrutement), mais aussi de savoir retenir les salariés et limiter le turn-over. Dans cet objectif, la Direction souhaite mettre en œuvre des processus d'amélioration dans l'intégration des nouvelles recrues et dans les modes managériaux. Toutefois les effets de cette politique ne seront pas visibles à court terme.

La question est cruciale pour CTE qui a connu un grand turn-over dans la période récente. Comme sa gestion s'est faite au détriment de la mise en œuvre d'une GPEC, CTE est resté le parent pauvre de la GPEC dans la période récente.

La DRH prévoit-elle enfin des plans d'action dans ce domaine ?

Le taux de turn-over est moins mauvais chez Thales Services que chez les concurrents, même s'il reste trop élevé. Certains salariés quittent l'entreprise pour intégrer le Groupe et d'autres démissionnent. Pour y répondre, des sessions d'intégration se déroulent d'ores et déjà dans plusieurs sites (*Welcome Package*).

Malheureusement l'entreprise se trouve dans une situation difficile : plus elle a des besoins de personnels, plus ses salariés travaillent dans un contexte d'urgence perpétuelle et ressentent un sentiment de perte de sens. Cette situation nuit clairement à leur fidélisation. C'est la raison pour laquelle il faut recruter plus vite que les besoins. Le renforcement des équipes RH est en cours, même s'il a pris du retard. L'arrivée des nouveaux diplômés sur le marché du travail en septembre 2019 devrait permettre d'infléchir la courbe actuelle des recrutements qui, à ce jour, reste en décalage de trois mois par rapport aux prévisions.

Par ailleurs, la volatilité des jeunes recrues dans le secteur du conseil est particulièrement forte. Il est possible de pallier cette réalité par des salariés moins jeunes, mais plus coûteux. Il faudra donc gérer ce surcoût par l'activité générée.

Le vrai sujet porte sur le management de proximité. De façon générale, le manager manque de temps pour assumer toutes ses missions. Il faudrait leur laisser du temps managérial et les faire monter en compétences dans ce domaine.

Les actions menées sur le recrutement nous apparaissent comme des mesures marketing (slogans, pack welcome). Quel plan d'action avez-vous lancé pour aider les managers ? S'il en manque, il faudrait en recruter. Le management intermédiaire et de premier niveau, soumis à une forte pression, commencent à saturer.

En outre, les salariés attendent toujours un retour de l'enquête d'engagement.

De nombreuses initiatives sont prises, mais le temps managérial reste problématique. En effet, le temps consacré au management n'est pas forcément utilisé à cette fin. Il faut donc retrouver un fonctionnement vertueux. Malgré tout, la tendance est positive : des progrès se font jour peu à peu.

Le cabinet Syndex relève que la problématique du recrutement et de la rétention, notamment au travers des modes managériaux, ne doit pas occulter la gestion des compétences des salariés déjà présents dans l'entreprise. L'accaparement des services RH par les problèmes de recrutement et de rétention des salariés pourrait risquer de mettre au second plan la gestion des parcours professionnels des salariés plus anciens.

Chez OIC, où avaient été identifiées des populations fragilisées par une perspective d'évolution rapide des métiers, la conjugaison entre une croissance soutenue, la rétention des contrats historiques et une certaine inertie chez les clients ont rendu ce risque plus lointain. Par ailleurs, le déploiement expérimental des démarches Agile et Lean semble avoir plutôt réduit le turn-over et le taux de démission des salariés. Selon la Direction, les métiers d'OIC sont généralement stables ou en développement, là où certains pouvaient être vus auparavant comme en décroissance ou à risque.

Des départs récents illustrent pourtant le fait que des salariés de l'entreprise se sentent placardisés à partir de l'âge de 45 ans.

Nous le déplorons, mais des démissions et des recrutements ont lieu dans toutes les tranches d'âge.

Tous les efforts s'orientent vers le recrutement et la population jeune. La GPEC ne s'intéresse pas aux plus anciens. Nous n'accepterons pas que vous n'identifiez pas de population à risque, puis que vous expliquiez plus tard aux salariés que leur avenir n'est pas dans l'entreprise. Il faudrait une réelle GPEC, en particulier à LOU et à LOM.

Par ailleurs, il faut veiller, en entretien d'embauche, à donner une vision exacte de la réalité des postes à pourvoir. Récemment, de jeunes recrues ont quitté l'entreprise par déception.

Les actions relatives à la GPEC se renforcent et s'améliorent. En effet, nous n'identifions pas de population fragilisée. Nous nous interrogeons plutôt sur la manière d'accroître encore la collaboration et la porosité entre les régions.

Nous reconnaissons qu'il ne faut pas promettre n'importe quoi en entretien d'embauche et avons relayé ce message auprès des recruteurs. Nous avons-là un vrai axe de progrès.

Nous oublions aussi d'expliquer la vraie vie aux personnes recrutées.

Le cabinet Syndex reprend la présentation. Pour LOU et LOM, la montée des compétences clés vers plus de « niveaux 4 » a pris du retard par rapport aux prévisions. Le chemin à parcourir reste long dans la montée en compétences, que ce soit par des recrutements ou par des formations de salariés.

Il conviendra également de mesurer l'effort de formation des salariés les plus anciens à la fois de manière qualitative et en fonction des sujets prioritaires du plan de formation et de ses orientations pluriannuelles.

Malheureusement, les salariés n'ont plus le temps de monter en compétences.

2 RESTITUTION DE L'EXPERTISE SYNDEX PORTANT SUR LA SITUATION ECONOMIQUE DE LA SOCIETE THALES SERVICES S.A.S.

Le cabinet Syndex présente la situation économique et financière de l'entreprise. Bien qu'en retrait par rapport à 2017, la prise de commandes dépasse largement les prévisions budgétaires. Le dynamisme commercial est correct, mais la prise de commandes intra-Groupe représente 42% de la prise de commandes totale de Thales Services, soit un ratio bien supérieur au ratio répartition hors Groupe et au sein du Groupe fixé à 70% / 30%.

Globalement, le HIT ratio concurrentiel s'améliore nettement en fin d'année 2018, bien au-dessus de l'objectif de 35%. Cela témoigne d'une performance commerciale satisfaisante.

Pourrions-nous avoir chaque année une présentation du HIT ratio par région ?

Le cabinet Syndex l'a reçu en 2017, mais pas en 2018.

D'où la surperformance commerciale tire-t-elle sa source : du manque de ressources globales, d'une réelle performance des salariés par rapport à la concurrence, d'une meilleure formation des commerciaux ? Comment mesurer également la régionalisation ? Il serait intéressant de savoir dans quelle région les affaires entrent.

Il existe des comptes nationaux répartis en région. Thales Services gagne des affaires avant tout parce qu'elle a le bon positionnement et qu'elle propose la bonne solution technique à ses clients.

Le cabinet Syndex poursuit sa présentation. L'évolution de la prise de commandes est très hétérogène selon les régions. La région Sud-Ouest affiche un fort dynamisme commercial, ainsi que la région Transverse qui, malgré une prise de commande inférieure à 2017, dépasse les prévisions budgétaires. En revanche, la région Paris-Ouest est passée d'une prise de commande de 102 millions d'euros en 2017 à 80 millions d'euros en 2018, alors qu'elle prévoyait 97 millions d'euros. La région Est, quant à elle, est restée stable et légèrement en dessous du budget.

Nous nourrissons quelques inquiétudes sur la diminution de la prise de commandes de la région Paris-Ouest et la stagnation de la région Est. Que prévoit la Direction pour y remédier ? En particulier, la région Est a gagné deux affaires d'importance ; cela signifie pour le reste de son activité une très forte décroissance.

Par ailleurs, sachant que la proportion du Groupe progresse partout, et que la marge du Groupe a tendance à être inférieure à la marge hors Groupe, nous comprenons encore moins les prévisions de croissance d'EBIT.

Le cabinet Syndex ajoute que le poids du Build progresse dans la prise de commandes. Il représente 26,8% de la prise de commande globale en 2018. Malgré la volonté de l'entreprise de réduire la régie, celle-ci représente encore 24% de la prise de commandes en 2018. Quant à l'activité conseil, elle reste très marginale malgré ses progrès.

La répartition de l'activité demeure très différenciée selon les régions.

La régie reste largement majoritaire en région Est et l'assistance technique y obtient de meilleurs résultats qu'ailleurs. Cette région a-t-elle vraiment l'objectif de réduire la part de l'assistance technique dans son activité ? Nous souhaiterions des explications sur les particularités de cette région en termes d'activité.

Le cabinet Syndex explique que la croissance de la prise de commande en Build est exclusivement imputable à la région Sud-Ouest.

Les secteurs de la défense et de l'aéronautique ainsi que le secteur public représentent 60% de la prise de commandes de Thales Services, qui souhaite s'orienter davantage vers les secteurs de la banque et de l'assurance qui présentent des taux de marge brute supérieurs. Les dix principaux clients concentrent les trois quarts du chiffre d'affaires de l'entreprise.

Nous nous inquiétons de la grande concentration des clients. La Direction s'en inquiète-t-elle également ? Prévoit-elle de mener des actions pour les diversifier ?

Le cabinet Syndex passe à l'activité réalisée en 2018. La norme IFRS 15 qui vient d'entrer en vigueur a un léger impact dans la lecture des chiffres. Cependant, malgré sa prise en compte, il est à constater que l'activité en forte de hausse de 6% se révèle très nettement au-dessus du budget, essentiellement grâce à la région Transverse, dont le budget prévoyait une activité de 186 millions d'euros et qui a réalisé 204 millions d'euros. En 2018, cette région représente 44% de l'activité totale.

La croissance de l'activité est essentiellement tirée par le Run et, plus particulièrement, de l'infogérance et de la MCO. Le Run représente près de 60% de l'activité de Thales Services en 2018 et a généré une activité bien au-delà des anticipations budgétaires. À l'inverse, l'activité Build se contracte, passant de 104,9 millions d'euros en 2017 à 91 millions d'euros en 2018 alors que le budget anticipait une activité à 114,8 millions d'euros. L'activité conseil réalise un chiffre d'affaires de 10 millions d'euros, très en deçà de l'ambition initiale.

La croissance de l'activité s'accompagne d'un gain de 1 point du taux de marge brute, qui passe de 14,8% à 15,8%. Celui du Run évolue de 14,4% à 16,1%, celui de la MCO gagne environ 3 points.

L'infogérance et la MCO jouent un rôle majeur sur la progression du chiffre d'affaires.

L'analyse par segment montre que l'activité de Thales Services est essentiellement tirée par OIC, celle-ci affichant une croissance d'activité de 13,5% et représentant plus du tiers de l'activité en 2018.

Thales Services réalise un EBIT de 20,7 millions d'euros en 2018 conforme au budget, soit 4,5% du chiffre d'affaires, mais avec des évolutions et des niveaux de résultats très différenciés selon les régions. La région Transverse affiche des taux d'EBIT parmi les plus élevés, tandis que celui des régions Sud-Ouest, Paris-Ouest et Est chutent lourdement.

La région Est connaît un taux de marge brute comparable aux autres régions malgré un taux d'activité d'assistance technique supérieure à 50%. Cependant, cela n'explique pas l'écart entre le taux de marge brute et le résultat à 0,9%. Nous constatons un écart similaire sur la région Sud-Ouest. À quoi cet écart est-il dû ?

Le cabinet Syndex reprend sa présentation. L'écart sur affaires s'est dégradé, passant de 3,8 millions d'euros à 4,8 millions d'euros. Outre l'impact du projet Colombus, il est à signaler cinq projets en difficulté avec des écarts supérieurs à 1 million d'euros.

Quel serait le volume d'EBIT hors écarts majeurs sur affaires (positifs et négatifs) ?

Le cabinet Syndex poursuit. L'écart K1 se réduit et est même inférieur au budget de 0,5 million d'euros.

Dans le domaine de la comptabilité sociale, les résultats d'exploitation sont à l'équilibre en 2018. Tous les indicateurs sont en progression sans la correction de l'IFRS 15 : rentabilité, résultat d'exploitation ou résultat net.

Le niveau de bilan est sensiblement identique à 2017, aux alentours de 500 millions d'euros. Sa structure a néanmoins changé. Les immobilisations sont au même niveau qu'en 2017, ainsi que les capitaux propres qui augmentent toutefois légèrement. Le besoin en fonds de roulement s'est aussi amélioré : alors que le compte Groupe affichait un résultat négatif dans les années précédentes, il passe en positif en 2018 ; la trésorerie progresse de 22 millions d'euros, niveau qui devrait peu évoluer en 2019. Le besoin en fonds de roulement compense ainsi la baisse des ressources d'autofinancement.

Ensuite, la baisse des investissements résulte des investissements massifs opérés dans les années antérieures à 2017.

En ce qui concerne le financement, le versement de dividendes est en croissance, en lien avec la croissance des résultats nets : de 2,4 millions d'euros en 2017, il passe à 6,3 millions d'euros en 2018. En outre, la partie variation des dettes financières est positive alors qu'elle était négative en 2017. C'est lié au versement de TSGF pour la session de SOC et Theresis pour un montant 7,3 millions d'euros.

Les distributions de dividendes ont presque triplé en 2018. De façon générale, les salariés n'en profitent guère.

La consultation sur les orientations stratégiques se déroulera lors du CE de juillet 2019 et celle sur la situation économique de l'entreprise aura lieu ultérieurement, lorsque la Direction économique aura répondu à vos questions.

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

Le Secrétaire du Comité

A black ink signature, appearing to be 'P. Chretien', written in a cursive style.

Philippe CHRETIEN

Le Président du Comité par délégation

A blue ink signature, appearing to be 'J. Gicqueau', written in a cursive style.

Jérôme GICQUEAU