

THALES Services
Comité d'Entreprise
Réunion ordinaire du 25 & 26 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		

ORDRE DU JOUR

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

1	Approbation des procès-verbaux.....	4
1.1	CE ordinaire du 25 avril 2019.....	4
2	Effectifs	4
2.1	Entrées sorties mai 2019	4
2.2	Passages CDD => CDI	5
2.3	Renouvellement des périodes d'essai.....	5
2.4	Sous-traitance (ratio entre nb de prestataires et taille des sites).....	5
2.5	Licenciements et ruptures conventionnelles notifiés : H/F, position, âge, ancienneté, motif, services (sortie des inscrits).....	5
2.6	Recrutement	5
3	Situation économique générale	6
3.1	CA/PC/IFO à fin mai 2019	6
3.2	RAO et faits marquants	6
3.3	Stand-by détaillé - Stand-by de longue durée	7
3.4	Information sur la Participation et l'Intéressement versés au titre de l'exercice 2018	8
3.5	Affaires clients hors Groupe.....	9
•	PIRAMID satisfaction client - Retour du Costra client du 18 juin 2019.....	9
•	RAO QASAR (LA POSTE) point d'avancement.....	9
3.6	Périmètre Groupe.....	9
•	Renouvellement du contrat NEWTON3 : point sur la durée du contrat, les périmètres ciblés, estimations du volume de charges pour TS.	9
•	Concurrence avec la Digital Factory	9
•	Centre de compétence digital SIX (basé à Vélizy) : interactions avec Thales Services	9
4	Politique sociale.....	10
4.1	Compte rendu de la Commission Egalité Professionnelle du 14 juin	10
4.2	Compte rendu de la Commission Emploi Handicap du 18 juin	11
4.3	Compte rendu de la Commission de GBU SIX du 21 mai (Roumanie, Digital Factory, ...)	11
4.4	Compte rendu du Conseil d'Administration d'avril.....	12
4.4	Compte rendu de la Commission Emploi Formation du 19 juin	12
4.5	Information en vue de la consultation ultérieure sur la politique sociale :	13
•	Note d'Orientation Formation 2020-2022	13
•	Campagne de contrat de professionnalisation et d'apprentissage pour l'année 2019.....	13
4.6	Information complémentaire et consultation sur le bilan du plan formation 2018	13
4.7	Avancement des plans d'action suite à l'enquête d'engagement.....	15
4.8	Problèmes d'astreintes à OIC	15
4.9	Conséquences sur la gestion du personnel d'un mouvement de ressources inter CCL à Grenoble	16
5	Outils.....	16
5.1	Mise en place de l'outil SAP CONCUR (dysfonctionnements, complexification du processus, temps passé, ...).....	16
6	Bilan de l'organisation NEO à OIC	16
7	Locaux Thales Services	20
7.1	Information générale sur les projets de déménagement	20
7.2	Densification des locaux à Toulouse-Labège.....	21
7.3	Réaménagement des sites d'Ollioules et Aix.....	21
8	Temps de travail	21
8.1	Affaires tendues.....	21
•	Affaire MGI : plages horaires imposées.....	21
8.2	Paiement des heures supplémentaires mensuelles et annuelles.....	21
8.3	Temps de travail hebdomadaire moyen par entité et modalité Temps de travail suite aux demandes de dérogation	21
8.4	Consultation sur les dérogations horaires présentées	21
9	Activités Sociales et Culturelles	22
10	Questions diverses.....	22
10.1	Semaine de la QVT.....	22
10.2	Modalités pratiques d'utilisation du CET classique	23

D PC

10.3 Notes de frais (comportant un dépassement) non traitées	23
10.4 Remboursement des tickets de métro	23
10.5 Divers.....	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 le 25 juin 2019 à 11 heures 10.

1 APPROBATION DES PROCES-VERBAUX

1.1 CE ordinaire du 25 avril 2019

La CGT souhaiterait un ajout dans le préambule du PV du CE ordinaire du 25 avril 2019. En effet, elle avait remarqué que les mauvais résultats de Thales Services en matière d'égalité professionnelle, connus et mis en exergue par des dirigeants du Groupe, avaient permis *in fine* d'obtenir des avancées significatives dans ce domaine avec l'application de la méthode de nuages de points. La CGT avait formé le vœu d'une progression durable sur ce sujet.

Le Secrétaire ajoutera un paragraphe dans ce préambule.

Le PV du 25 avril 2019 est approuvé à l'unanimité des votants (15 CFDT, 4 CFE-CGC, 4 CGT, 1 CFTC).

2 EFFECTIFS

2.1 Entrées sorties mai 2019

Au mois de mai 2018, l'effectif est en hausse de 16 salariés, à 3.596 salariés actifs. Cependant, l'effectif depuis le début d'année 2019 accuse une diminution de 4 personnes. Le recrutement a pris du retard.

Des mouvements de personnel se seraient produits à Grenoble, sans traduction dans les chiffres donnés.

Ces mouvements apparaîtront probablement dans le tableau du mois de juin 2019.

Entre la fin mai 2018 et la fin mai 2019, le taux de démission a progressé ainsi que le taux de mutation vers le Groupe. Le nombre d'embauches externes s'établit à fin mai 2019 à 240, contre 200 en 2018. La tendance est donc bonne, même si l'effectif peine à décoller en raison des sorties un peu plus nombreuses.

Le budget de recrutement est identique à celui de l'année 2018, mais son objectif a été relevé au mois de janvier 2019 en raison du taux de stand-by trop faible. Pour l'instant, le budget est respecté, mais les résultats demeurent largement en deçà de l'objectif.

Le document fourni contient les prévisions de recrutement à 800 personnes, mais pas la courbe budgétaire.

La courbe de 2019 est identique à celle de 2018. L'effectif recruté ne fragilise pas l'équilibre économique, mais porte à conséquence sur la croissance et la manière d'apprécier les affaires gagnées. À ce jour, le recrutement connaît un retard de trois mois par rapport à l'objectif.

Par ailleurs, malgré une politique volontaire de 150 stagiaires, seuls 110 ont été accueillis à ce jour. C'est d'autant plus regrettable que l'objectif est d'aboutir à un taux de transformation de 80% et qu'un retard est également à signaler sur ce point. Les recruteurs ont reçu pour consigne de ne pas attendre la fin des stages pour proposer des CDI.

Quel est le taux de transformation exact à ce jour ?

Sur les 110 stagiaires, 50 ont dû recevoir une proposition de poste et 25 d'entre eux l'ont accepté.

En effet, le taux de transformation actuel s'élève à 50%. Des erreurs de recrutement ont dû se produire puisque certains stagiaires souhaitent continuer leur formation à l'issue de leur stage. Ils ne sont donc pas disposés à accepter une embauche.

Lors du calcul final du taux de conversion, nous tiendrons compte de cette donnée.

De même, l'entreprise avait publié 81 offres d'emploi en alternance, mais n'en a pourvu que 22 à ce jour.

Nous alertons sur le fait que les recrutements supplémentaires doivent s'accompagner d'un agrandissement des locaux pour les accueillir.

Nous connaissons aussi une vraie problématique de disponibilité des tuteurs. Cependant, tous ces objectifs restent atteignables.

2.2 Passages CDD => CDI

Un passage de CDD en CDI s'est produit dans la région Est. Il s'agit probablement de la recruteuse de Grenoble. Dans toutes les régions, l'activité de recrutement est intense.

Ne pas pérenniser un poste de recrutement entraîne toujours des difficultés : il faut alors reprendre dès le début le travail d'explication de la procédure d'embauche.

Il est effectivement dommage de perdre de bons recruteurs. Cependant, nous sommes passés d'un effectif global de recrutement composé à 40% ou 50% de salariés en CDD à 5% ou 10%.

Avez-vous changé votre politique en matière de recrutement des salariés mensuels ?

Non, nous n'avons pas changé profondément notre politique de recrutement mais avons fait évoluer sa compréhension. Désormais, nous n'hésitons plus à recruter des personnes titulaires d'un Bac+3 à condition que leur candidature soit adaptée au métier correspondant. En particulier, un partenariat passé avec Pôle Emploi nous a permis de recruter 6 ou 7 personnes ; nous renouvelerons cette opération.

La communication publiée à l'occasion d'événements de recrutement laisse pourtant croire le contraire.

Nous ciblons avant tout les ingénieurs, mais acceptons parfois des candidats titulaires d'un Bac+3 et d'une expérience prouvant qu'ils sont en mesure de répondre aux attentes de nos métiers.

Ces personnes recrutées connaissent de nombreuses difficultés pour obtenir un passage en statut cadre.

Certains d'entre eux sont embauchés directement en statut cadre. La question se pose avant tout pour ceux qui sont embauchés initialement en statut de technicien.

2.3 Renouvellement des périodes d'essai

Deux renouvellements de période d'essai se sont produits à l'initiative de l'employeur et quatre ruptures de période d'essai, pour moitié à l'initiative des salariés et pour moitié à l'initiative des employeurs.

Les ruptures ont-elles eu lieu pendant les périodes d'essai, ou à l'issue de leur renouvellement ?

Nous notifions les ruptures décidées en cours de renouvellement de période d'essai.

Nous alertons sur l'importance de faire preuve d'une certaine correction à l'égard des salariés non renouvelés. Un salarié s'est vu remettre sa lettre de rupture avec l'observation qu'elle ne serait pas appliquée si ses performances étaient à l'attendu durant son dernier mois. Quant à un autre salarié, il a subi une rupture de période d'essai, puis a été recruté en période d'essai dans un autre service.

2.4 Sous-traitance (ratio entre nb de prestataires et taille des sites)

Le volume des prestations intellectuelles s'élève à 240 ETP. Cette augmentation s'explique par une forte progression des prestations et par la requalification de certaines prestations de forfait en AT.

En particulier, la région Transverse connaît une augmentation de 10 ETP au mois de mai 2019, notamment pour des activités de centre de services, pour TGS et pour PIRAMID. À Toulouse, les quatre prestations nouvelles concernent PDAP. À OIC, les augmentations résultent de nombreuses petites variations sur l'activité mutualisée.

Le site de Vélizy a progressé de 12 ETP, conformément à l'augmentation des prestations transverses pour les centres de services du Groupe, pour TGS et pour PIRAMID.

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

Un licenciement s'est produit au mois de mai 2019 dans la région Transverse. Il s'agit vraisemblablement d'un départ en préretraite.

En outre, une rupture conventionnelle a eu lieu pendant cette période.

2.6 Recrutement

233 recrutements se sont à constater à fin mai 2019 en CDD et CDI. À ce jour, le nombre de propositions s'élève à 669. 489 propositions ont été acceptées. Les recruteurs prévoient 277 entrées.

Le bilan reste contrasté sur les acceptations par rapport aux propositions.

Nous avons toujours un taux de perte. Le marché est plus dynamique en nombre de candidats et en offres à pourvoir.

Le ratio de femmes est descendu à fin mai 2019 à 19%, contre 21% à fin avril 2019. Les 45 recrutements en CDI du mois de mai 2019 n'ont concerné que 5 femmes.

Quel est le pourcentage de femmes qui répondent favorablement à nos propositions ?

Ce chiffre n'est connu que des recruteurs. Assurément, les écoles accueillent moins de femmes que d'hommes.

Les taux oscillent toutefois entre 3% et 23% selon les régions ou les services. Démontrez-nous que seules, 3% de femmes peuvent potentiellement être recrutées à OIC.

Par ailleurs, la nécessité d'assurer des astreintes rebute de nombreuses femmes.

Nous pourrions adapter notre discours sur les astreintes à OIC pour recruter davantage de femmes. Cependant, n'oublions pas que nous avons besoin de suffisamment de volontaires pour assurer notre besoin opérationnel.

11 stages supplémentaires ont eu lieu au mois de mai 2019. Le ratio de femmes est resté stable à 23% dans ce domaine.

3 SITUATION ECONOMIQUE GENERALE

Les planches sont présentées en annexe.

3.1 CA/PC/IFO à fin mai 2019

Synthèse PC et CA par régions à fin mai 2019

La prise de commande à fin mai 2019 s'élève à 150,8 millions d'euros pour un budget de 134,3 millions d'euros, soit une avance favorable de 16,3 millions d'euros.

Trois régions connaissent une avance significative par rapport à leur exécution budgétaire : Transverse, Est et Sud-Ouest. Au contraire, Paris-Ouest est en retrait de 1,1 million d'euros en prise de commande à cause de retards de notification sur certains contrats.

Le chiffre d'affaires réalisé à fin mai 2019 s'établit à 181,9 millions d'euros pour un budget de 185,2 millions d'euros, soit un écart favorable de 5,1 millions d'euros. Cela contribue à améliorer la rentabilité globale.

Dans la région Transverse, l'écart de 4,3 millions d'euros est lié au centre de services rentré plus rapidement que ce qui avait été budgété.

La rentabilité à fin mai 2019 semble bonne : outre une marge brute légèrement supérieure à celle de 2018, les divers coefficients sont encourageants et le poste de réponse aux appels d'offres reste maîtrisé.

Le principal point négatif demeure les écarts sur affaires qui créent un écart industriel non négligeable de 3,3 millions d'euros sur la période. Les principaux écarts étant dus aux affaires PDAP, Pyramid et Comutitres. La performance est relativement maîtrisée à fin mai 2019, mais il faut parvenir à écraser les écarts sur affaires.

Offres gagnées dans la période

Parmi les offres gagnées et notifiées dans la période figurent des travaux de centres de services pour le Groupe, attribués à la région Transverse.

Offres perdues dans la période

L'entreprise n'a perdu aucune offre significative au mois de mai 2019.

Evolution de la durée d'activité Thales Services

Evolution de la durée d'activité des régions

Le *book to bill* est inférieur à 1 puisque l'entreprise écoule de grands programmes d'infogérance. Il remontera ultérieurement. De façon globale, la croissance du chiffre d'affaires se confirme.

3.2 RAO et faits marquants

Région Est

La région Est travaille sur plusieurs dossiers, dont EDF et plus particulièrement PIAT, qui emploie 60 ETP. La région se trouve confrontée au troisième renouvellement de ce contrat pour Grenoble et Lyon alors qu'elle est titulaire du contrat depuis plus de 10 ans. Une offre est aussi en cours pour Trixell, dont le projet emploie une

✓ RC

dizaine de salariés. La région Est a enfin gagné un dossier Blockchain pour Renault. S'agissant des affaires en cours, le contrat avec Frésenius souffre encore de retards de livraison. Le risque de perte devient non négligeable.

Les effectifs devraient d'ailleurs se réduire sur ce projet pour rééquilibrer économiquement l'affaire.

Je l'ignorais. Il s'agit probablement d'un ajustement au plan de charge.

Un comité stratégique s'est tenu mi-juin 2019 au sujet de Naval Group. La meilleure proximité avec le client se confirme. Des échanges pourraient aboutir à un contrat de durée annuelle.

Nous relevons deux problématiques sur Naval Group. À Ollioules, le management utilise les congés estivaux comme variable d'ajustement de la charge. Nous avons dû rappeler en DP la règle légale en la matière.

À Aix-en-Provence, un nouveau manager de l'équipe FREM pilote quotidiennement ses équipes par indicateur. Par conséquent, un salarié serait en congé maladie et un autre aurait demandé une rupture conventionnelle qui lui a été refusée.

Nous notons vos remarques.

Région P&O

La région Paris-Ouest a gagné une affaire d'IHM WEB pour EDF. En outre, plusieurs dossiers sont en cours, dont un gros dossier d'infogérance avec La Poste. L'entreprise est aussi en discussion en gré à gré avec LISI pour un renouvellement anticipé du contrat pour une durée de cinq ans. Enfin, l'entreprise attend la décision d'IMA pour la fin du troisième trimestre 2019.

Au sujet des affaires, la chute du SAN avait déclenché des problèmes chez plusieurs clients. Des discussions sont en cours sur les pénalités éventuelles à régler.

La région possède quatre affaires (S2E, Ardian, Apria et Comutitres) qui sont toutes en phase de Build et qui occasionnent un goulot d'étranglement sur les ressources. Il nous faut traiter les priorités et accélérer les recrutements à OIC.

Sur le périmètre Lewis, la DARS (l'entité d'audit du Groupe Thales) a confirmé l'estimation initiale de Thales Services.

Région Sud-Ouest

La région Sud-Ouest s'apprête à rendre sa réponse V3 au nouveau cahier des charges pour l'infogérance TAS, avec une décision attendue en septembre 2019.

Parmi les appels d'offres, celui de Microcarb a été déclaré infructueux par le CNES. L'affaire est reportée.

Globalement, la situation des affaires spatiales est meilleure que par le passé. Cependant, Thales Services est très perturbé sur l'approvisionnement de tous les éléments plateformes qui concernent plusieurs affaires en parallèle.

Le CNES adressera-t-il plusieurs lots d'infogérance d'ici la fin d'année 2019 ?

Ce dossier majeur est suivi par les commerciaux. Nous ne sommes pas dans l'urgence.

Région Transverse

La région Transverse a rendu sa proposition technique et financière finale le 10 juin 2019 pour le projet ASP ISIS. Ce projet débiterait au dernier trimestre 2019.

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

La situation du stand-by est bonne. Le stand-by imputé mensuel s'améliore : 85 ETP au mois de mai 2019, contre 122 ETP prévus.

Le stand-by cumulé, de 106 ETP, diminue par rapport à fin avril 2019. Ce nombre s'avère bien en dessous du budget et de mai 2018.

L'entreprise connaîtra durant la période estivale un problème de visibilité sur un certain nombre d'activités et supportera le temps de latence des nouveaux embauchés avant de les affecter sur une vraie mission.

Le stand-by imputé se réduit dans toutes les entités, sauf à OIC.

Le discours de la Direction sur le stand-by est contradictoire : perçu de manière positive pour alimenter l'activité, il doit toutefois demeurer le plus faible possible pour des raisons financières.

Ces deux discours sont justes.

La ventilation du stand-by imputé en nombre de personnes fait apparaître un résultat légèrement inférieur à celui de mai 2018. En particulier, l'augmentation du stand-by en région Est découle de l'arrivée des nouveaux salariés.

Le stand-by par entité imputé à fin mai 2018, de 3%, demeure proche de celui de fin avril 2018. Une légère amélioration est à noter pour Paris-Ouest et dans l'Est.

Les régions Paris-Ouest et Ouest connaissent un recrutement sur profil. Le stand-by a tendance à augmenter assez fortement à Nantes, Rennes ou Brest. Comment le faire diminuer ?

Des événements récents expliquent en partie cette situation. Paris-Ouest a souffert de l'arrêt brutal d'un contrat et réalise de nombreux projets d'infogérance qui ne correspondent pas parfaitement aux profils disponibles. Pour ces raisons, nous ne pouvons guère la comparer aux autres régions. Il faut parvenir à orienter l'activité là où se trouvent les ressources compétentes pour la traiter.

Force est de constater l'absence de transfert d'activité entre les régions.

De tels transferts sont parfois impossibles en raison d'un besoin de proximité avec le client ou d'une complexité spécifique.

Le rééquilibrage des affaires entre la région Transverse et Paris-Ouest serait-il néanmoins possible ?

S'il était aisé, nous l'aurions effectué depuis longtemps.

Il existe des compétences chez LOM / LOU à Brest ou à Rennes, mais les régions optent de préférence pour une solution locale. Nous le regrettons. Il faudrait solliciter les régions marquées par la sous-employabilité de certains profils. Les responsables régionaux et les RH devraient se réunir régulièrement à ce sujet.

Ils le font déjà lorsqu'ils examinent dans la vision globale les plans de charge de l'entreprise. Cependant, je remonterai à nouveau cette préoccupation de votre part.

Nous approuvons l'idée de favoriser l'infogérance, mais insistons sur la nécessité de satisfaire l'employabilité de tous les salariés. Les commerciaux de Paris-Ouest se concentrent trop sur l'infogérance.

Il nous manque la mesure des travaux croisés. Je note votre commentaire.

Le stand-by par site est en corrélation avec les entités.

44 salariés étaient en stand-by depuis plus de 6 mois au mois de mai 2019, contre 43 au mois d'avril 2019. Au cours du mois de mai 2019, 8 situations ont été résolues (dont un départ) et 9 situations nouvelles sont apparues, parmi lesquelles un salarié qui avait déjà été en situation de longue durée en 2018. Il convient de réduire le nombre de salariés en stand-by de plus de 50% de leur temps depuis 6 mois (17 salariés).

Le plan d'action formalisé et suivi chaque mois porte ses fruits.

Sur les huit situations résolues en mai 2019, trois étaient supérieures à 50% de leur temps et cinq, inférieures à 50% de leur temps.

Il faudrait examiner l'âge des salariés concernés par le stand-by de longue durée.

Personnellement, je ne tirerais aucune conclusion hâtive de ces informations.

Chez CTE, les salariés en stand-by ont-ils plutôt un profil de conseil ou d'architecte ?

Tous les profils peuvent être concernés par du stand-by.

3.4 Information sur la Participation et l'Intéressement versés au titre de l'exercice 2018

Six sociétés ont contribué à la participation mutualisée au bénéfice des dix-huit sociétés du Groupe employant les 38.000 salariés de France. Le montant global de la participation collectée s'élève à 36.380.000 euros, soit 900 euros en moyenne par salarié du Groupe. Pour Thales Services, il a été versé 3.326.672 euros, soit 889 euros en moyenne par salarié.

Dix sociétés ont contribué à l'intéressement versé en 2019 au titre de l'année 2018. Le montant global de l'intéressement collecté s'établit à 42.607.000 euros, soit 1.103 euros en moyenne par salarié du Groupe. En ce qui concerne Thales Services, qui a contribué à hauteur de 1.556.000 euros, le montant global de l'intéressement versé est de 3.896.067 euros, soit 1.041 euros par salarié.

3.5 Affaires clients hors Groupe

- **PIRAMID satisfaction client - Retour du Costra client du 18 juin 2019**

Lors du Costra du 17 juin 2019, Thales Services a montré qu'elle répondait aux attentes du client sur les quatre sujets planning.

Le Costra s'est plutôt mieux déroulé que les précédents. Le client accepte de poursuivre le contrat, mais affiche un principe de pénalités pour diverses raisons. La *task force* active depuis plus de trois mois est donc maintenue. Thales Services s'attend à renégocier le contrat pour l'adapter davantage aux attentes du client.

La relation avec le client direct reste difficile. D'après les managers de cette activité, le contexte de travail reste moyennement serein. Un plan d'action a été mis en œuvre pour essayer d'assainir cette situation.

Il faudrait communiquer les résultats de ce Costra à toutes les équipes.

Je remonterai cette information.

Quel serait le montant des pénalités ?

Je l'ignore.

- **RAO QASAR (LA POSTE) point d'avancement**

Thales Services se trouve désormais en concurrence avec DXC sur ce projet. Une commission client, prévue le 11 juillet 2019, précèdera la notification de décision attendue pour le 13 juillet 2019. En raison d'une concurrence assez agressive, l'entreprise a dû revoir son offre à la baisse mais nous sommes toujours dans la course.

3.6 Périmètre Groupe

- **Renouvellement du contrat NEWTON3 : point sur la durée du contrat, les périmètres ciblés, estimations du volume de charges pour TS.**

Le renouvellement du contrat NEWTON3 s'effectue par une discussion en gré à gré.

Les salariés de ce projet s'inquiètent des changements de métiers et du fait que des applications de l'infogérance seraient développées en Roumanie. Cela pose le débat du périmètre de ce contrat et des métiers qui infogéreront ces plateformes.

Je ne saurais rentrer dans ce niveau de détail. Le Groupe a raison de s'interroger ; les clients externes se posent les mêmes questions. Au demeurant, ce challenge est positif pour toute l'entreprise.

Gérons bien la GPEC associée. Des salariés s'inquiètent sur le contenu du projet.

Je le comprends, mais cela reste un périmètre privilégié pour le groupe.

- **Concurrence avec la Digital Factory**

Il n'existe pas de concurrence de principe de la part de la Digital Factory puisque cette entité ne fait pas de business externe.

Dans l'affaire ALEXANDRIE, pourquoi la Digital Factory a-t-elle proposé à DMS de faire le travail à notre place et en concurrence avec nous ?

À ma connaissance, la Digital Factory nous accompagne pour la digitalisation, puis le projet revient dans les BL et nous accompagnons DMS.

Justement, cette procédure n'a pas été suivie.

Ce n'est pourtant pas l'intérêt du Groupe.

- **Centre de compétence digital SIX (basé à Vélizy) : interactions avec Thales Services**

Ce centre de compétence est localisé chez SGF pour des raisons militaires : un réseau existe déjà entre SIX et la DGA.

4 POLITIQUE SOCIALE

4.1 Compte rendu de la Commission Egalité Professionnelle du 14 juin

La réunion de la Commission Egalité Professionnelle du 14 juin 2019 a été l'occasion d'un complément sur les nuages de points, surtout pour les mensuels, avec la neutralisation des primes d'ancienneté qui pouvaient compenser certaines disparités de salaire.

La Commission a analysé tous les nuages de points. De cette méthode et de la méthode de distribution émergent 94 femmes (voir plus loin).

La Commission s'est terminée sur un malentendu quant aux modalités d'application de la méthode de distribution, méthode d'analyse statistique fondée sur des moyennes. Cette méthode globale étudie la redistribution globale en fonction d'une population déterminée selon plusieurs critères. Or la Commission a reçu de la Direction un tableau faisant apparaître 79 femmes qui ne devaient pas forcément faire l'objet d'un rattrapage selon cette méthode d'analyse globale, mais qui seraient analysées de manière individuelle.

La Commission estime que ces éléments individuels sont à décorréliser de la méthode globale. Plus précisément, une méthode statistique globale ne saurait tenir compte des performances individuelles des personnes examinées. Au contraire, ces femmes doivent nécessairement être augmentées.

Actuellement se déroule aussi la négociation sur l'égalité professionnelle. Le futur accord devra préciser les modalités de la méthode de distribution, éventuellement complétées par une autre méthode fondée sur des médianes.

La prochaine Commission Egalité Professionnelle se tiendra le 10 juillet 2019.

L'analyse fait-elle aussi apparaître des hommes à rattraper ?

Non, la Commission Egalité Professionnelle n'examine que le rattrapage des femmes par rapport aux hommes.

Nous avons le sentiment que la Direction mélange deux méthodes. La méthode statistique traditionnelle offre l'avantage de détecter de façon systématique les femmes situées en dessous de la moyenne de leur population d'appartenance, puis d'appliquer un rattrapage sans s'intéresser à l'aspect individuel. En complément, nous demandons depuis des années d'appliquer la méthode de nuage de points qui permet d'identifier des cas aberrants nécessitant une analyse individuelle. Ce sont deux méthodes différentes. Or la Direction est en train de les mélanger. Nous resterons vigilants à ce sujet.

Même si la méthode de nuage de points nous a permis de progresser, nous achoppons dans sa mise en œuvre sur le refus de la Direction de comparer des salariés embauchés avec des diplômés équivalents. Pourtant, cela nous permettrait de mesurer plus finement les éventuelles différences de traitement.

Historiquement, le budget de 0,1% s'applique pour rattraper des écarts entre les femmes et les hommes au sein du Groupe : rattrapage de salaire à partir des méthodes de distribution et de nuage de points, accompagnement des femmes au sein de l'entreprise et dans leur trajectoire professionnelle, sessions de formation avec un partenaire référencé par le Groupe pour une certaine population de femmes dans différents domaines.

Vous avez demandé à bénéficier de grilles d'analyse complémentaires à la méthode de distribution, à savoir le nuage de points. Une dizaine de planches vous ont été transmises pour affiner votre analyse. Cette méthodologie complémentaire nous a d'ailleurs été utile puisqu'elle nous a permis en Commission d'identifier 15 femmes supplémentaires.

Cette demande de grille se justifiait : la formule de distribution s'appliquait à des populations réduites.

Au total, 15 femmes émergent du nuage de points et 79 femmes remontent de la méthode de distribution, dont 34 feront assurément l'objet d'une action de rattrapage. Nous ne nous interdisons pas d'examiner la situation des 79 femmes et d'en rattraper davantage que les 34 actées, mais à condition que leur décalage par rapport à la moyenne ne tire pas leur origine de raisons objectives et vérifiables.

Nous nous y opposons totalement : nous avons justement opté pour cette méthode statistique parce que les opérationnels trouvent toujours une raison pour ne pas augmenter les femmes.

Nous réaliserons malgré tout cet exercice, sans dogmatisme ni conviction. Il faut raisonner en équité par rapport à la population de la société et de la population féminine. En effet, il ne faudrait pas en venir à déjuger un acte managérial justifié. Une telle mesure contreviendrait à notre politique managériale.

Le plan d'action triennal en cours de négociation sur l'égalité professionnelle devra clarifier la méthode de distribution. Pour sa part, la CFDT ne signera pas d'accord qui ne préciserait pas ses modalités d'application.

Dans un contexte où nous essayons de faire évoluer les mentalités, agir de façon automatisée engendrerait des effets de bords nuisibles à l'action managériale. Cependant, la négociation sera l'occasion de préciser les grilles d'analyse des nuages de points. Avant de réaliser des modifications pour les salariés, nous partagerons aussi nos arbitrages avec la Commission et effectuerons un retour détaillé de l'utilisation du budget 0,1%.

Le jugement d'un manager ne peut être considéré comme une raison objective. En revanche, des femmes systématiquement non augmentées par la NAO dans un service illustrent une réalité tout à fait tangible qui nécessite de votre part une action objective sur le manager. Le but de la méthode statistique vise réellement à corriger ces jugements subjectifs.

4.2 Compte rendu de la Commission Emploi Handicap du 18 juin

La Commission Emploi Handicap du 18 juin 2019 a constaté une diminution du nombre de travailleurs handicapés dans l'entreprise depuis sa dernière réunion : leur nombre est passé de 97 à 96. La plupart des travailleurs handicapés sont âgés de 50 à 56 ans.

Alors que les objectifs de l'accord triennal de Thales Services étaient de recruter 10 CDD et CDI, 2 alternants et 8 stagiaires handicapés, l'entreprise n'a recruté à ce jour que 4 CDI, un CDD, 3 alternants et 3 stagiaires.

En règle générale, les sites disposant d'un service de santé au travail ont davantage de travailleurs déclarés handicapés que les autres.

La DSI de TGS ne tient pas toujours compte de la présence de travailleurs handicapés pour mettre à jour ses outils ou logiciels. C'est d'autant plus regrettable que d'autres logiciels ne sont pas du tout adaptés aux travailleurs handicapés. Cependant, la page intranet sera remise à jour avec TSGF.

Une nouvelle sensibilisation des recruteurs sera nécessaire. Il faudrait leur assigner l'objectif de recruter chacun au moins un travailleur déclaré handicapé.

Trois opérations de sensibilisation ont eu lieu récemment :

- une journée du Duo Day
- une conférence sur l'autisme à Vélizy
- trois binômes Duo Day à Rennes

Le site de Rennes organisera en septembre 2019 un hackathon sur le thème du handicap.

Enfin, la Commission souhaite l'accélération de la certification AFNOR pour tous les nouveaux sites.

La direction confirme que l'objectif est de certifier un maximum de sites d'ici la fin de l'année 2020. Les projets immobiliers futurs devront tenir compte de cette donnée dès leur conception.

4.3 Compte rendu de la Commission de GBU SIX du 21 mai (Roumanie, Digital Factory, ...)

Le 21 mai 2019 a eu lieu la dernière commission de GBU SIX, qui comprend désormais 13.000 salariés répartis dans une vingtaine de pays. Contrairement aux objectifs, la plupart d'entre eux se trouvent en France.

La GBU SIX a connu en 2018 une réelle augmentation de son chiffre d'affaires et de sa rentabilité. Le marché en croissance reste tiré par l'équilibre des menaces, surtout sur la défense, et par un positionnement très haut de gamme sur la cybersécurité. Cependant, les trop nombreux projets en mécanique entraînent des écarts en termes d'EBIT et de qualité.

Il apparaît un vrai besoin d'investissement pour anticiper les ruptures technologiques et non les subir.

Thales Services doit continuer son positionnement sur le haut de gamme et poursuivre sa maîtrise de l'open source et de l'open Cloud. PRS reste en difficulté même s'il se recentre un peu. Les SOC, quant à eux, ont connu une activité insuffisante. Ils se rapprocheront de l'activité ITS.

Thales Services bénéficie d'un taux de marge de bon niveau. L'entreprise a pour objectif de poursuivre le développement de ses services et de continuer à augmenter la marge et à baisser le taux d'intercontrat (ce qui peut paraître étonnant de notre point de vue puisque l'intercontrat est déjà très bas).

La Commission a relevé une forte vigilance à avoir sur le turn-over dans la cybersécurité. Il faudrait peut-être bloquer les mouvements de Thales Services vers le Groupe et investir fortement sur la formation interne.

Par ailleurs, le nouveau Digital Center de Vélizy doit être l'interface entre la Digital Factory et l'ensemble de la GBU SIX. Tous les projets confiés à la Digital Factory doivent passer par ce centre de compétences, mais n'y travaillent quasiment que des salariés de Thales Services.

La Direction explique que ce centre de compétences digitales se consacre au secteur de la Défense, d'où son hébergement par TS GF : il est bien connu de la DGA.

La Commission a pointé sur la Digital Factory de nombreux écarts entre les demandes qui lui sont adressées et ses retours. Bien que frustrante, cette situation n'est guère surprenante.

Le rachat d'Aircom aura pour impact visible sur les salariés la suppression de Citadel.

La Commission a traité également de DIS, qui considère que Thales Services pourrait intégrer ses produits

La Commission a examiné aussi le développement de la GBU SIX en Roumanie. Actuellement, cette équipe compte une douzaine de salariés et l'effectif devrait atteindre 200 personnes au total. Ce développement en Roumanie se justifie pour deux raisons : la difficulté de recruter le nombre de salariés nécessaires, et des raisons de compétitivité. Thales Services pourrait être adossé à Thales Roumanie et servir d'interface entre Thales Roumanie et les autres GBU.

La Commission s'inquiète néanmoins du problème de concurrence interne que causerait la non-application de Chorus 2 en Roumanie.

La Commission a enfin constaté que l'un des cinq objectifs majeurs de la GBU SIX portait sur la culture et les talents, donc sur l'augmentation des compétences. Il n'existe que deux moyens pour y parvenir : recruter ou former en interne.

La prochaine réunion de la Commission aura lieu en novembre 2019, si possible à Vélizy.

4.4 Compte rendu du Conseil d'Administration d'avril

Ce point est reporté.

4.4 Compte rendu de la Commission Emploi Formation du 19 juin

Les élus rendent compte de la Commission Emploi Formation de la semaine précédente. La réunion a porté largement sur la GPEC LOM / LOU et la GPEC CTE.

Tous les éléments de stratégie ont été repris dans les GPEC LOU / LOM et les besoins ont été listés. Cependant, la cartographie utilisée par le Groupe sur les métiers et les compétences ne correspondant pas aux métiers de Thales Services, la Direction travaille sur une cartographie plus adaptée.

La Commission a reçu un schéma montrant l'évolution vers le conseil et le management de la famille 06. Une discussion a porté sur les métiers en croissance, stables ou en décroissance. La Direction n'a pas relevé de carences ni de salariés à former sur d'autres technologies.

Ensuite, la GPEC CTE a été présentée pour la première fois. TDS (Transformation Digitale Sécurisée) est en croissance, avec une trentaine de salariés. La moyenne d'âge de ce service est passée de 46 ans à 37 ans. Ce service, qui emploie 21% de femmes, s'interroge sur la façon de retenir les salariés. L'objectif de TDS est de se développer chez des clients hors Groupe et surtout en région. Un bilan de compétence a été engagé pour un salarié en difficulté.

Le conseil en cybersécurité est également en croissance. Ce service bénéficiera désormais d'un budget propre à la formation de ses salariés.

Le service de conseil d'expertise comprend 94 salariés et souhaite en employer 130 d'ici la fin de l'année 2019.

La Commission s'est penchée ensuite sur l'avancement du plan de formation 2019. Tout le plan devrait se dérouler sauf à Brest. Dans ce site, le plan devrait être effectué à 50% ou 60% alors qu'il connaît des difficultés récurrentes. Une relance a été faite aux RH locaux. La Commission a invité les opérationnels de ce site à la prochaine Commission.

En ce qui concerne les alternants, une trentaine de postes ont été pourvus alors que 81 postes étaient ouverts. À l'évidence, il faudrait former davantage de tuteurs. La Commission a échangé également sur la validation des fiches d'alternants, qui sont validées non plus par le CE, mais par la Commission. La Direction souhaiterait une validation des fiches a posteriori et non plus a priori. La CFDT s'y oppose à cause des nombreuses erreurs contenues dans les fiches. La CFE-CGC approuve cette position.

Le contrôle préalable de chaque fiche s'impose à cause des nombreuses erreurs relevées et le délai de validation, désormais d'une semaine, est tout à fait acceptable. La CFE-CGC alerte cependant sur le fait que des salariés ne reçoivent pas l'information qu'ils sont nommés tuteurs.

La CGT rejoint la position de la CFDT et de la CFE-CGC sur ce point.

La Direction prend note de ces remarques. La procédure de validation des fiches est sans doute à améliorer. Elle insiste en revanche sur la nécessité de respecter le délai de validation d'une semaine et propose de concevoir un dispositif d'alerte pour les profils les plus tendus.

Des fiches pourraient être traitées beaucoup plus rapidement si nous connaissions le tuteur. Nous pourrions alors nous centrer sur les fiches indiquant un nouveau tuteur. En outre, il faut vraiment insister sur la bonne adéquation entre les stagiaires et les tuteurs, gage d'une transformation plus sûre de l'apprentissage en CDI.

Nous attendons aussi votre grille salariale depuis longtemps : l'embauche des apprentis dépend aussi de leur salaire initial.

Dans la loi de sécurisation des parcours professionnels, vous avez acté l'évolution de la limite d'âge pour les contrats professionnels, mais avez oublié de respecter vos obligations, dont la formation des tuteurs. Par ailleurs, vous êtes obligés de maintenir l'organisation d'une information consultation à partir du moment où vous l'avez annoncée, même si elle n'est pas obligatoire.

Nous entendons vos remarques et notons vos points d'amélioration. Une communication plus directe et plus réactive permettrait parfois de sécuriser un apprentissage potentiellement transformable en embauche.

En ce qui concerne les stagiaires, la Commission a acté que l'objectif fixé de 150 stagiaires ne serait pas atteint, puisque seulement 100 stagiaires ont rejoint l'entreprise en 2019. 50 propositions d'embauche leur ont été faites, mais seulement la moitié des stagiaires concernés les ont acceptées. Il faut s'interroger sur ces taux de proposition et de transformation plutôt faibles.

Par ailleurs, les comptes rendus des CEF ne sont plus accessibles sur l'Intranet depuis juin 2018.

Des métiers LOU / LOM utilisent des langages dépassés. Il faudrait lister les salariés concernés, qui ont des compétences, mais qui n'entrent plus dans la stratégie de l'entreprise. Ce problème se pose également chez OIC. Des salariés très spécialisés sur des langages anciens manquent de temps pour se former. La Commission estime qu'il existe environ 150 salariés en difficulté future dans l'entreprise. Le pôle référent métier devrait mener un exercice similaire et prévoir si besoin des bilans de compétences dans les matrices de conversion.

Sur CTE, des collaborateurs dans le conseil sont sous-utilisés parce qu'il faut un projet et une imputation pour les solliciter. C'est regrettable.

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

• Note d'Orientatation Formation 2020-2022

La version adressée au CE extraordinaire du 19 juin 2019 a été légèrement actualisée sur les périmètres CTE, LOU / LOM et OIC. D'une manière générale, les présentations faites en Commission Emploi Formation sur la GPEC LOU / LOM traduisent la volonté d'inscrire la GPEC dans le *business plan* et de se donner plus de projections sur l'évolution des compétences par rapport au marché et par rapport aux souhaits de développement des salariés.

La note d'Orientatation Formation sera revue en profondeur à partir du mois d'octobre ou novembre 2019 afin qu'elle donne davantage d'informations sur la GPEC.

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

Ce point est reporté.

4.6 Information complémentaire et consultation sur le bilan du plan formation 2018

La CFDT donne lecture d'une déclaration :

« Même si le plan de formation 2018 a été réalisé à un peu plus de 100% en termes d'heures, il n'a été engagé que 89% du budget en euros. Deux sites, Toulouse (principalement sur le CC LOM) et Brest n'ont pas réalisé les heures prévues au plan. Brest, pour la troisième année consécutive, aura en plus beaucoup de mal à dérouler le plan de développement de compétences 2019. Les plans sont d'année en année réduits, allant à l'encontre de la stratégie et des objectifs annoncés en matière de développement des compétences, y compris dans les technologies d'avenir. Nos remarques à ce sujet faites les années précédentes ne sont toujours pas prises en considération.

Pour ces raisons, la CFDT votera contre ce bilan 2018. »

La CFE-CGC donne lecture d'une déclaration :

« Thales Services s'est engagé dans une démarche d'anticipation de l'évolution des métiers et des compétences, l'objectif étant d'anticiper des besoins locaux en fonction des spécificités métiers de nos clients. Le moteur principal de l'attractivité et de la maintenabilité des compétences chez Thales Services passe par le développement des compétences et la formation certifiante. La GPEC est bien adressée chez Thales Services et a un réel intérêt face à un marché concurrentiel très tendu, plan de recrutement par exemple. Toutefois, nous constatons que les objectifs du plan de formation 2018 se sont terminés avec un bilan pondéré : 95% des heures réalisées en 2018 contre 104 budgétés. Plusieurs causes étaient évoquées sur cette variante, avec, notamment, le manque d'anticipation des transferts (Alpha 2, Theresis, etc.). La baisse du nombre d'heures réalisées, en comparaison à 2017, ne permet pas à Thales Services d'atteindre ses objectifs. Comme en 2017, nous constatons les points suivants :

- aucune diminution du nombre de salariés sans aucune formation depuis 3 ans, autour de 5%
- Les seniors sont encore oubliés du plan de formation

De plus nous nous inquiétons du site de Brest qui a subi une GAE il y a deux ans. Le nombre d'heures est en forte décroissance étant donné que seulement 25% des heures de formation ont été réalisées en 2018 et que pour 2019, seuls 32% des heures du plan de formation sont engagés à mi-année.

Concernant la satisfaction client, le bilan montre un faible nombre d'heures pour le marketing et pour la famille 07 (service client) malgré l'enquête de satisfaction client très dégradée en 2017.

Concernant la transformation OIC, pour la CFE-CGC, les transformations permettant de fiabiliser les opérations (DevOps, outillage de production, méthode Agile) sont encore trop faibles. La majorité des heures concerne la fiabilisation des compétences au détriment des formations certifiantes.

Concernant LOM / LOU, le bilan montre une faible augmentation de l'ordre de 2% des formations de management général alors que la fonction de manager devient très critique dans l'organisation de Thales. Nous relevons toutefois que des efforts ont été faits pour la famille professionnelle 06 (R&D Logiciels). Pour 2019, la CFE-CGC souhaite que l'effort soit poursuivi et demande la mise en place de passerelles permettant la montée en compétence des métiers d'OIC (DevOps, Méthode Agile) avec des CCL LOU/LOM.

Pour ces raisons, la CFE-CGC s'abstiendra. »

La CGT donne lecture d'une déclaration :

« Certes, depuis 3 ans, une amélioration est ressentie par certains salariés, car nous partions de très bas. Certes, les nouveaux modes de formation sont plébiscités par certains salariés, quand ces derniers y ont accès. Cependant ce plan, qui n'est pas au niveau des ambitions affichées et est en décalage avec la transformation numérique engagée, est encore moins à la hauteur dans sa mise en œuvre. La logique de réduction des coûts aboutit à des formations trop tardives ou inadaptées au besoin opérationnel.

Les économies réalisées ne sont pas réinvesties dans la formation de plus de salariés alors que de réels besoins, parfois urgents, persistent. La forte disparité d'accès aux moyens de formation dans le cadre du 70/20/10 entre les sites et vis-à-vis des salariés en clientèle et le décalage entre les intentions et les moyens notamment pour le poste de travail et l'infrastructure permettant de mettre en œuvre correctement de nouveaux modes d'apprentissage creusent toujours davantage l'écart entre, d'une part, une catégorie de salariés privilégiés dans leur évolution de carrière et, d'autre part, une catégorie de salariés oubliés, orientés sur des formations au rabais ou en complément de formations collectives pour les sortir des statistiques des non formés depuis plus de 3 ans.

Les formations diplômantes et certifications sont trop peu nombreuses, situation aggravée pour ceux qui restent une fois les SOC passés chez TSC SIX. Plus globalement, Thales Services s'impose des lourdeurs du Groupe, comme par exemple l'outil de gestion des compétences inadapté donnant à de nombreux salariés l'impression faussée et désagréable de déclarer leur incompétence, et sans les avantages d'évolution de carrière, de formation et de salaire.

Pour ces raisons, la CGT votera contre le bilan de plan de formation 2018. »

La CFTC s'abstiendra, sans déclaration.

Résultat de la consultation :

Pour : 0

Contre : 19 (15 CFDT, 4 CGT)

Abstention : 5 (4 CFE-CGC, 1 CFTC)

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

La Direction explique que l'enquête d'engagement menée en 2018 a fait remonter des attentes dans trois domaines particuliers :

- Les conditions de travail et les outils
- La stratégie et la communication
- Le management des salariés.

Certaines actions ont déjà été lancées. Sur les outils, la Direction réfléchit à la mise à disposition de nouveaux postes de travail, en particulier des postes de travail uniques.

Sur la stratégie et la communication était remontée de la part des salariés la volonté d'avoir plus de visibilité sur la stratégie de la société pour trouver du sens à leurs missions. Pour y répondre, la Direction systématisera à partir de juillet 2019 au plus tard l'envoi mensuel d'un kit de communication à destination des managers qui relaieront ensuite la communication aux salariés.

En matière de communication, une attention particulière est à porter sur les nouveaux arrivants : d'ores et déjà, des *Welcome Days* se déroulent dans des régions. La Direction les généralisera, y compris chez CTE et OIC. L'objectif est de présenter les activités de Thales Services et du Groupe aux nouveaux embauchés et de leur permettre d'entrer immédiatement en contact avec des représentants de la Direction ou des RH.

Sur le management des salariés, la Direction travaille sur l'harmonisation du parcours d'intégration et sur le parcours de développement des managers avec l'instauration de *mentoring*. Elle continuera de leur attribuer des moyens pour qu'ils puissent mener leur travail dans de bonnes conditions (formation en QVT, passeport manager).

Enfin, la Direction souhaite valoriser la filière technique, y compris en termes de rémunération. Des actions seront intégrées au plan d'action sur ce sujet.

Quels moyens concrets sont attribués aux managers ? La Direction leur en demande toujours plus alors qu'ils souffrent d'un manque d'accompagnement. En particulier, ils sont en attente d'un support RH.

Je note votre remarque. Autant que de besoin, nous sommes à leur disposition pour les accompagner dans différents domaines.

4.8 Problèmes d'astreintes à OIC

La Direction explique avoir lancé des chantiers et des mesures visant à corriger un certain nombre d'écueils pour faire diminuer la sollicitation des salariés en astreinte suite à une problématique remontée des salariés d'Élancourt.

Les autres sites n'ont pas été associés à vos discussions alors qu'ils ont tous été informés du courriel d'un responsable d'Élancourt annonçant qu'un refus de prendre des astreintes pourrait être considéré comme une faute professionnelle. Il aurait fallu envoyer le correctif à tous les salariés d'OIC.

J'entends votre remarque. Le message initial, rédigé par un juriste, reprenait précisément les termes contractuels de la relation que nous avons avec les salariés concernés. Nous avons ensuite renvoyé une communication pour réexpliquer les droits et devoirs en matière d'astreinte aux salariés d'Élancourt et sommes tout à fait disposés à relayer ce message aux autres sites.

Il conviendrait de préciser juridiquement la notion d'astreinte. Actuellement, des contrats signés avec des clients prévoient 10% des actions sous forme d'astreinte. Tout le problème vient de cette dérive. L'entreprise ne peut pas imposer aux salariés qui travaillent la nuit de respecter ensuite des SLA ; ce n'est pas dans le Code du Travail. La personne d'astreinte est censée n'effectuer que des tâches imprévues.

L'astreinte se prévoit contractuellement avec le client.

Mais les tâches réalisées s'apparentent maintenant à du travail de nuit prévu à l'avance, d'où le refus croissant des salariés. Non seulement ils sont constamment sollicités, mais ils doivent désormais agir sur des domaines qu'ils ne maîtrisent plus.

Nous pouvons relancer un chantier sur l'astreinte, mais il pourrait avoir des effets de bord moins favorables aux salariés qu'actuellement. Cependant, je souscris à vos propos : l'astreinte est une disponibilité demandée à un salarié en dehors de son temps de travail normal pour répondre à des sollicitations imprévues, toute tâche réalisée pendant l'astreinte étant ensuite considérée comme du temps de travail. Nous avons sur ce point un champ non négligeable d'ingénierie sociale à défricher.

Comment la Direction s'assure-t-elle que les salariés bénéficient de leurs 11 heures de repos après l'astreinte ?

Nous avons justement reprécisé les règles afin que ce repos soit respecté. Nous les rappellerons dans tous les sites.

Quand mettrez-vous en place les accords QVT stipulant qu'il faut bloquer l'entrée des sites aux salariés n'ayant pas bénéficié de leur repos ?

La QVT a identifié ce sujet et y travaille.

Vous refusez pourtant de les mettre en œuvre à Toulouse alors que l'équipement du site le permet.

Je doute que le service de sécurité puisse vérifier l'absence de travail nocturne.

Le kit diffusé à Élancourt sur les temps de travail et les temps de repos sera adressé à l'ensemble des salariés d'OIC.

4.9 Conséquences sur la gestion du personnel d'un mouvement de ressources inter CCL à Grenoble

Au moins cinq ou six salariés de Grenoble sont passés de LOM à LOU. LOU a ainsi connu une augmentation de personnel d'environ 10%. Or les salariés n'ont pas été informés de cette mutation.

Cet ajustement tire probablement son origine du besoin de rééquilibrer la taille des équipes en fonction des compétences.

Il nous semble plutôt qu'il s'est agi davantage d'un ajustement de la charge de travail pour le CC LOM.

5 OUTILS

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

Les salariés avaient reçu une note les interdisant de choisir un vol de plus de 200 euros plus cher que le moins cher du marché. Maintenant, la différence ne peut dépasser 100 euros. Cela entraînera toutes sortes de complications, telles que des correspondances plus longues.

Je note trois points d'attention :

- la politique globale du Groupe, qui vise à être attentif aux coûts de déplacement.
- L'outil CONCUR lui-même, qui conduit à des retards de remboursement des notes de frais
- Un problème de paramétrage plus contraignant pour les salariés.

Nous sommes en discussion pour trouver une réponse à ces problématiques. En particulier, je vous invite à faire remonter précisément les notes de frais restées impayées depuis plus d'un mois.

Cette attente de remboursement pourrait mettre en péril à terme notre exercice du droit syndical.

Envoyez vos notes de frais en retard de remboursement et mettez-nous en copie du courriel. J'entends votre mécontentement, mais ne possède pas de cas d'espèce à même de prouver ce retard.

6 Bilan de l'organisation NEO à OIC

La présentation est réalisée par Nathalie SONREL.

Il s'agit d'un point d'étape à J+18 mois de l'organisation NEO à OIC. Le bilan précédent avait été présenté en Commission en fin d'année 2018.

Le projet de transformation CC OIC reposait sur quatre chantiers :

- La transformation de l'organisation
- La mise en œuvre d'initiatives techniques (Enablers Techniques)
- La conduite du changement
- Processus et certification

En fin d'année 2018 a été lancé le chantier de transformation du processus des changements. Outre qu'il permet de sécuriser les mises en service pour les clients, il garantit un bon niveau de contrôle. En effet, les processus auparavant locaux méritaient d'être rénovés avant les phases de transformation des outillages. Ce projet, baptisé CAB national, visait à harmoniser le processus de gestion des changements, à définir de nouveaux modes de fonctionnement des CAB managers et à traiter la problématique de la fluidité du processus.

Maintenant, quasiment 60% des demandes sont validées au fil de l'eau, ce qui est tout à fait positif. La gestion des escalades vers la Direction pour valider les changements critiques a été revue et les *change* managers disposent désormais d'une matrice d'évaluation des risques sur les changements. Ce projet est couronné de succès.

Un autre projet porte sur le processus de gestion des problèmes, qui vise à rétablir le service dans un régime d'infogérance. Avec un stock moyen de problèmes mensuels de 200 à 250 à OIC, l'entreprise était confrontée à une gestion des problèmes plutôt inefficace : les problèmes restaient trop longtemps en stock et le service peinait à mobiliser les ressources pour les traiter et améliorer sa production et sa qualité de service.

Pour y répondre, la Direction a lancé une initiative Agile et créé une équipe dédiée au fonctionnement en Agile afin de fluidifier ce processus. À partir d'un contrat signé dans le Sud-Ouest, cette équipe a d'abord identifié les problèmes à résoudre avec le client, puis a introduit des méthodes Agile dans le mode de fonctionnement. Cela a dynamisé l'équipe ; ses membres ont trouvé du sens à leur action et ont réduit positivement le stock de problèmes résiduels, comme le prouvent les dernières enquêtes de satisfaction. La Direction s'interroge maintenant sur l'opportunité de généraliser cette méthode et ces pratiques à la totalité des clients d'OIC.

Sur le chantier Conduite du changement et compétences, l'organisation NEO avait vocation à mettre en lumière les compétences à développer au sein des équipes d'OIC, en particulier dans le domaine du DevOps. L'accompagnement s'est concrétisé sous la forme de formations traditionnelles et d'une formation interne dispensée par des formateurs certifiés Thales. La partie DevOps s'est principalement inscrite sur certains contrats particuliers (Île-de-France Mobilités, CIRRUS, IGN, APRIA). En complément, les salariés se sont vus proposer d'autres actions, par exemple sur la partie communauté, qui leur permet de mieux partager leurs compétences et leurs savoirs avec leurs collègues. Ces pratiques s'avèrent particulièrement appréciées des jeunes salariés.

Ces formations s'apparentent à du perfectionnement pour des salariés déjà formés à certains métiers. Sachant que l'entreprise compte environ 150 salariés en métier potentiellement à risque, quel plan d'action prévoyez-vous pour les faire monter en compétence ?

La partie DevOps s'adresse à tous les administrateurs d'OIC. La formation interne a été bâtie à partir de prérequis assez faibles pour permettre la formation d'un maximum de salariés.

Nous avons malgré tout le sentiment que le DevOps reste réservé à une élite. Des salariés n'ont pas la capacité technique d'en faire.

Ma présentation met en relief les contrats clients sur lesquels nous avons mis du DevOps. Cependant, tous les contrats futurs s'appuieront aussi dessus. Les salariés auront ainsi suffisamment de projets à leur disposition pour s'entraîner. La formation interne a aussi pour objectif de faire connaître les outils de la plateforme d'Athéna et de les manipuler.

Par ailleurs, ma présentation ne rend pas compte de l'ensemble du plan de formation. Il serait peut-être intéressant d'examiner en Commission comment cette distribution de transformation des compétences adresse tout ou partie de la population d'OIC.

Le rapport Syndex a mis en exergue la volonté de s'orienter vers du DevOps. Cela met en danger la population des administrateurs. Tous les salariés faisant de l'administration peuvent-ils être formés au DevOps ? Si non, que prévoyez-vous pour eux ?

Sur de nouveaux contrats, nous recrutons des prestataires externes pour assurer le DevOps et laissons des administrateurs qui font du DevOps chez Thales faire du Run et traiter du ticketing. C'est regrettable.

Certaines questions, non liées à l'organisation NEO, méritent d'être étudiées en Commission Formation Professionnelle.

Par souci de réactivité et d'efficacité dans la résolution et le contrôle des problèmes, nous utiliserons de nouveaux outils qui aboutiront à la suppression de certains métiers. La Direction tient-elle compte dans ses plans de formation du futur remplacement de salariés par des machines ?

Cette question ne concerne pas le bilan NEO à 18 mois, mais la GPEC à moyen ou long terme. Certes, des systèmes apprenants seront capables dans le futur de détecter des problèmes ou des incidents. D'ores et déjà, nous utilisons des outils dans ce domaine.

De mon point de vue, les outils ne s'affranchiront pas de l'homme : il faudra toujours des personnes pour les configurer et les paramétrer. L'activité future couplera le Run ou le Build, avec moins de temps passé à fixer des incidents et plus de temps à construire des infrastructures, construire des projets et accompagner les clients. D'ailleurs, les projets se complexifient sans cesse et nécessitent plusieurs compétences.

Votre présentation ne mentionne que des concepts et des mots commerciaux.

Non, ce ne sont pas des concepts, mais des travaux réalisés durant les 6 derniers mois.

Nous approuvons ce projet, mais votre présentation ne détaille pas l'organisation nationale que personne ne comprend. Les lignes restent totalement étanches. Les spécialistes DevOps restent dans l'entreprise sans rien

faire et nous utilisons des sous-traitants pour gérer cette activité. Nous aurions souhaité échanger sur cette étanchéité des services.

Au contraire, la petite équipe DevOps fait profiter les équipes d'OIC de ses compétences puisqu'elle a bâti la formation interne et la dispense auprès des autres collaborateurs (Cholet, Élancourt). Il n'existe donc pas d'étanchéité entre les services. Au contraire, l'équipe DevOps poursuit sa mission d'expansion du DevOps au sein d'OIC et apporte son expertise sur certains contrats. En réalité, le partage de compétences représente un axe majeur de son activité.

Pourtant, un salarié spécialiste du DevOps vient de démissionner : nous n'avons pas su le retenir ni lui donner les moyens de travailler correctement.

Chacun agit en fonction d'enjeux personnels.

Combien de salariés comprend l'équipe DevOps ?

Environ huit salariés, identifiés dans notre organisation en tant que spécialistes du DevOps pour OIC, essaient cette compétence autour d'eux. Par exemple, la totalité des plateaux de Build a été formée aux pratiques DevOps et l'implémente. De même, les équipes de développement pratiquent le DevOps dans les services HYSIO, et tous les administrateurs de l'univers DevOps en font. La population complète est donc nombreuse.

En réalité, OIC manque cruellement de ressources pour faire du Run. Contrairement aux prévisions, le client PIRAMID n'effectuera pas de transformation et n'utilisera donc pas le DevOps. Il faudrait donc adapter l'organisation de NEO par rapport à la situation réelle et non par rapport à celle prévue l'année dernière. Le manque de renfort provoque une surcharge de travail à l'origine de l'augmentation du nombre d'incidents subis par les clients.

Il nous faut effectivement un nombre de ressources élevé pour assurer toute l'infogérance ; nous accusons un certain retard en matière de recrutement. Le plan de recrutement massif a vocation à y répondre. Ces derniers, mois, nous avons déjà accueilli une dizaine de collaborateurs supplémentaires. Cependant, ce sujet n'a rien à voir avec le défi organisationnel.

La question ne porte pas que sur le volume d'embauches, mais aussi sur les profils des personnes à embaucher. Contrairement aux prévisions, nous devons réembaucher des administrateurs système. Or des salariés aux métiers à risque ne pourront pas se réorienter sur certains marchés dans les années futures faute de formation. Adaptez-vous cette organisation ou, au moins, ce mode de fonctionnement ?

Le système a toujours évolué. Nous aurons toujours besoin d'administrateurs système, mais peut-être en moindre proportion parce que nous privilégierons les collaborateurs polyvalents. En outre, nous devons tenir compte de l'ensemble des contrats pour déterminer les compétences dont nous aurons besoin à l'avenir.

En Commission Emploi Formation, nous nous interrogeons régulièrement sur les métiers à risque chez OIC sans, pour autant, obtenir de réponse de votre part. Nous remettons donc peut-être ce point à l'ordre du jour de la prochaine Commission. Nous avons besoin de connaître le nombre de salariés à inclure dans la GPEC dès maintenant.

Par ailleurs, la dernière Commission Emploi formation a relevé une forte porosité entre les métiers de LOU et LOM et les métiers d'OIC sur le Cloud, que ce soit dans le domaine des formations, des compétences, voire des métiers. Des salariés pourraient évoluer de LOU ou LOM vers OIC. Comment apporter de la richesse à LOU et LOM ?

Ce n'était pas le sujet de cette présentation ; nous pourrions en parler à la prochaine Commission. Les collaborateurs de LOU, LOM, CTE et OIC se trouvent dans divers centres de compétences. Cette porosité de fait provient des pratiques Cloud et du DevOps, puisque tous ces salariés utilisent déjà les mêmes outils (plateforme Athéna) et que de nombreux collaborateurs d'OIC sont employés au contact des équipes LOU / LOM dans la mise en œuvre de plusieurs projets. Par conséquent, certains profils se rapprocheront progressivement jusqu'à devenir communs jusqu'à un certain point.

À l'origine, NEO visait trois objectifs : la satisfaction des clients, la qualité des services et la compétitivité d'OIC. Or votre présentation n'indique aucun élément de résultat sur ces trois items. Pourriez-vous expliquer dans quelle mesure NEO a atteint ces objectifs ?

Ce projet de transformation exigeait la mise en place de plusieurs éléments afin d'atteindre les objectifs. Par exemple, nous avons constaté une défaillance complète dans notre relation client à cause d'outils inadéquats, qui détériorait notre image chez nos clients. Pour y répondre, nous avons instauré les *enablers techniques* et avons lancé la transformation de nos outillages ITSM. Néanmoins, le redressement d'une satisfaction client ne se mesure pas au bout de 18 mois seulement. Globalement, une organisation n'est pas à même de répondre, seule, à

de tels enjeux ; au contraire, la réponse ne peut être globale et agir sur toutes sortes de paramètres (outils, compétences, processus, programmes, etc.). Sans ces initiatives, nous ne pourrions jamais redresser la situation.

Nous comprenons évidemment la nécessité d'une bonne satisfaction client. Un an après l'instauration de NEO, disposez-vous d'un retour quantifié sur ce sujet ?

Le centre de compétence d'OIC n'est pas le seul centre engagé dans la satisfaction des clients. Les programmes d'infogérance relient un certain nombre d'acteurs (commerce, programme, projets, etc.).

Passons alors à la compétitivité des services d'OIC. S'est-elle améliorée en 18 mois ?

Oui, nous avons atteint dans ce domaine tous les objectifs fixés.

Nos questions ne portaient pas forcément sur l'organisation d'OIC, mais sur le malaise qui remonte de Castres ou de Toulouse par exemple. De façon générale, nous constatons une profonde différence de perception entre le haut management d'OIC et ceux qui y travaillent. De nombreux salariés se trouvent confrontés à un problème de compréhension et de visibilité de leur structure.

De même, ils subissent des difficultés causées par l'étanchéité des services ou des astreintes qui viennent d'apparaître. Des salariés passés d'un périmètre local à un périmètre national se retrouvent aussi en difficulté. Ils interviennent la nuit, puis doivent revenir le lendemain matin. Tous ces changements tirent leur origine de cette nouvelle organisation.

La transformation d'OIC méritera un examen attentif une fois qu'elle sera aboutie et mise en œuvre de manière globale. De mon point de vue, les difficultés d'interaction ou de partage du mode de fonctionnement ne sont pas des obstacles, même s'ils pourraient être réajustés.

Les salariés de Cholet nous ont fait part de leur mal-être, causé par l'incompréhension de l'organisation, le manque d'accompagnement, l'étanchéité réelle entre les services et le manque de communication entre la Direction et les équipes. Ils ne se rendent plus aux réunions parce que leurs questions restent toujours sans réponse. Même les managers les plus optimistes savent que les objectifs ne seront pas atteints en fin d'année 2019.

Nous réfléchissons à la manière de renouer positivement avec ces échanges.

L'organisation comprend trois composantes. La première, constituée des plateaux de Build en mode Agile, obtient une bonne satisfaction client. Toutefois, la proximité des bureaux n'aide pas à la fluidification de l'information entre le Build et le Run ; des efforts restent à mener.

En ce qui concerne CPO et les lignes de services, nous voulons monter une activité de Run vers les équipes opérations. En 2018, l'initialisation de CPO s'était faite avec une première équipe dans l'objectif de résoudre 80% des incidents à fin 2019. Cependant, ce taux de résolution progressait lentement parce que le combat à mener porte non seulement sur les incidents, mais aussi sur les demandes. Par conséquent, nous rabaisserons peut-être notre objectif. En complément, nous lançons le projet NEOBOOST pour accélérer le transfert d'activité vers les équipes CPO à travers divers accompagnements. Ces binômes génèrent les fruits que nous espérons à l'origine, lorsque les lignes de services et CPO travaillaient de façon autonome.

Comment mesurez-vous ces fruits ?

Nous les mesurons à partir des taux de résolution.

De nombreux salariés d'Élancourt sont en souffrance. Ne pas les voir illustrerait le fossé qui se creuse entre la Direction d'OIT et les salariés de terrain.

Par ailleurs, les critères de succès ne peuvent se limiter à des indicateurs. N'oublions pas l'humain, caché derrière ces taux de résolution ! Les CHSCT devraient s'emparer de ce que l'entreprise fait subir aux salariés à travers ces indicateurs. Il devient tout aussi urgent pour la Direction de prendre la mesure de la dégradation de leur situation et de leur santé.

Je note ces points de vigilance sur les indicateurs et sur OIC. Des mesures manquent peut-être au niveau national. Si c'est le cas, nous nous ajusterons. Néanmoins, les salariés doivent participer aux réunions prévues pour échanger sur un certain nombre de sujets.

De façon générale, nous engageons des réunions d'échange sur la santé au travail des salariés. Charge aussi aux salariés de s'approprier ce dispositif et de faire remonter un certain nombre de points d'amélioration.

OIC a débuté la suite de l'enquête d'engagement en février ou mars 2019 en montant sept groupes de travail composés de collaborateurs de tous les sites et de tous les métiers qui se sont saisis de plusieurs thèmes d'amélioration, tels que l'outillage et la communication. Ils ont restitué les résultats de leurs travaux la semaine

dernière. Je me réjouis de compter parmi nos équipes des collaborateurs motivés à faire progresser cette organisation.

Au 15 juin 2019, la fixation des objectifs des salariés d'Élancourt n'atteint qu'à peine 50%. De tels indicateurs devraient vous interroger. Nous nous inquiétons réellement de cette situation. La seule façon de remotiver certains salariés sera de discuter directement avec eux. Il faut absolument que la direction d'OIC se rende personnellement auprès des équipes pour entendre leurs ressentis. Toutes les lignes de services sont en difficulté à cause de l'organisation instaurée.

Au moment de la réorganisation, nous avons réparti les collaborateurs dans les diverses unités conformément aux besoins. Le recrutement vise à combler les besoins supplémentaires.

Vous êtes-vous rendue auprès des équipes ?

Oui, je me déplace régulièrement sur les plateaux.

Les salariés qui ont collaboré au travail suite à l'enquête d'engagement ont-ils un numéro d'imputation ?

J'ai demandé de les imputer sur le numéro de la DP OIC.

Une équipe opérationnelle serait peut-être utile pour coordonner les lignes de service et les autres services.

Je note cette suggestion. Actuellement, nous réfléchissons à une ligne de service dédiée à l'intégration des services en production pour relier la phase amont et la phase de Run.

Qu'ont fait remonter les salariés des groupes de travail ?

Nous en produirons une synthèse qui sera largement partagée et publiée sur le site Confluence.

Au vu du mal-être général, il nous semble qu'il faut réuni d'urgence la Commission QVT pour déterminer les indicateurs à même de mesurer le taux de bien-être ou de malaise des salariés et y répondre au plus vite.

La première Commission QVT s'est réunie en juin 2019. Parmi les quatre sujets prioritaires à adresser en 2019 figuraient le droit à la déconnexion, les groupes d'expression collective et la prévention des risques psychosociaux. Nous poursuivrons les actions engagées sur ces sujets-là et en initierons de nouvelles à l'échelle de l'entreprise, mais pas à l'échelle du seul service OIC.

7 LOCAUX THALES SERVICES

7.1 Information générale sur les projets de déménagement

La Direction indique que la Direction immobilière a pris la décision de réduire son budget, qui passera de 136 millions d'euros à 100 millions d'euros en 2019. Les décisions suivantes ont été prises au sujet des projets en cours :

- Poursuite des projets du New Sophia Antipolis et de Nantes
- Lancement des projets New Mérignac et Valence

Le site de New Mérignac semble avoir été trouvé ; une discussion est en cours avec son propriétaire sur le bail et sa durée.

Ni le CE, ni le CHSCT Sud-Ouest n'ont été informés de l'aboutissement de la recherche. Ce sujet devra faire l'objet d'un point à l'ordre du jour au CHSCT du 3 juillet 2019.

De même, le CHSCT Région Est ne dispose d'aucune information sur les plans des nouveaux locaux de Sophia Antipolis alors que ces derniers circulent abondamment auprès des salariés. Il faut respecter les obligations légales dans ce domaine.

Des études de travaux sont aussi en cours sur un projet d'aménagement de la surface actuelle de bâtiment Eisenhower. Quelques réaménagements sont prévus également à Elancourt, en particulier dans le bâtiment A.

Des investissements sont-ils prévus pour des réaménagements limités dans les autres sites ?

Je relaierai votre question aux personnes concernées. Au demeurant, aucune décision n'a été prise au sujet des locaux de Lyon.

Il aurait été annoncé au cours d'une réunion professionnelle que Thales Services devrait quitter ses locaux de Vélizy en 2021. En effet, la mairie a traduit dans son PLU sa volonté de libérer les terrains face au bois pour bâtir des logements. Il faudrait anticiper ce mouvement. Nous demandons d'inclure ce point à l'ordre du jour du prochain CE.

Je me renseignerai.

7.2 Densification des locaux à Toulouse-Labège

Nous informons le CE du projet existant de rajouter 60 postes de travail à Labège dans un bâtiment déjà saturé. Pour ce faire, la Direction prévoit de supprimer ou de déplacer des salles de réunion, de supprimer des isola et de resserrer les salariés entre eux. Le CHSCT local s'y oppose avec force.

Le prochain CHSCT de Labège se tiendra le 3 juillet 2019. Il sera l'occasion d'une information complémentaire en vue de consultation ultérieure. Nous demandons à la Direction d'anticiper davantage les croissances d'effectifs et de dévoiler sa stratégie d'implantation et d'aménagement aux salariés.

Par ailleurs, la suppression des box met à mal tout le discours de la Direction qui consiste à les mettre en valeur en contrepoids des nuisances des open spaces.

Lors du CHSCT du 3 juillet 2019, nous repartagerons sur les modifications présentées au précédent CHSCT et vous donnerons des éléments d'éclairage sur la stratégie d'implantation de l'entreprise.

En matière de densification des locaux, il faudrait travailler de façon homogène sur l'ensemble des sites. Par exemple, certains salariés de Grenoble sont entassés dans des bureaux avec 2m² par personne !

À Toulouse, nous avons perdu une partie des locaux parce que Thales Services n'a pas su se défendre contre TSGF et le transfert des SOC. Cela explique la densification future des plateaux, qui évolueront de 48 salariés à plus de 50 salariés avec moins de salles de réunion et la suppression des isola. Cette situation dégradera la qualité de vie au travail.

La situation de Grenoble est due à des travaux. En ce qui concerne le réaménagement de Toulouse, 12 personnes parmi les 50 seraient accueillies dans des locaux vides à ce jour. En outre, seules deux isola seraient supprimées.

Tant que nous ne posséderons pas de vision à long terme, nous bloquerons toutes les modifications d'aménagement. Par ailleurs, la densification n'est qu'une politique de court terme. Le problème resurgira très prochainement.

7.3 Réaménagement des sites d'Ollioules et Aix

La densification des locaux d'Aix-en-Provence et d'Ollioules s'ébauche dans le déni total des prérogatives du CHSCT. La Direction, qui essaie de passer en force, fournit des plans faux et en retard.

Dans le cadre des relations entre ces sites sur le projet Naval Group, la Direction souhaite délocaliser de plus en plus de salariés sur Aix-en-Provence. Cependant, le management de ce site est totalement inadapté aux jeunes salariés qui y travaillent et qui peuvent très aisément trouver un emploi ailleurs.

À Nantes, nous avons un bâtiment à aménager, mais ignorons quand nous nous y installerons. La situation devient intenable.

À l'évidence, certains sites respectent davantage les procédures réglementaires en matière d'aménagement que d'autres. En particulier, la région Est semble totalement dysfonctionner.

8 TEMPS DE TRAVAIL

8.1 Affaires tendues

Le mois dernier, l'affaire PDAP était tendue. Elle le reste.

- **Affaire MGI : plages horaires imposées**

Un courriel a été envoyé aux collaborateurs MGI pour les inviter à travailler sur des plages horaires particulières : 10-12 heures, 14-16 heures. Le courriel demandait également de privilégier les pauses avant 10 heures et après 16 heures. Or cette injonction ne figure dans aucun accord de Thales Services. Il faudrait recadrer le manager à l'origine de ce courriel, et vérifier si MGI est en train de devenir une affaire tendue.

8.2 Paiement des heures supplémentaires mensuelles et annuelles

Les heures supplémentaires du premier trimestre 2019 seront payées au mois de juin 2019 et celle du deuxième trimestre 2019, au mois de septembre 2019.

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

Documents transmis.

8.4 Consultation sur les dérogations horaires présentées

La consultation concerne la première dérogation relative au lâcher de ballons du CNES.

Résultat de la consultation :

Pour : 20 (15 CFDT, 4 CFE-CGC, 1 CFTC)

Contre : 0

Abstention : 4 (4 CGT)

La Direction présente deux informations. La première porte sur le projet CNES nacelle. Un document complémentaire est à ajouter au précédent, présenté en CE du mois d'avril 2019, parce que les opérationnels du projet envisagent un second scénario en fonction des aléas météorologiques potentiels. Étant donné que les modalités du projet dépendent des conditions météorologiques, les chefs de projet ont émis une demande de dérogation complémentaire pour ajuster leur calendrier si besoin.

La seconde information concerne une mise en production le dimanche 18 août 2019 pour un salarié d'Élancourt.

9 ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

Lors du CE extraordinaire du 19 juin 2019, le CE avait donné mandat au Secrétaire pour demander de présenter les comptes du CE après le 30 juin 2019. Le Président du tribunal de Versailles a autorisé exceptionnellement la prolongation du délai correspondant jusqu'au 30 septembre 2019. Par conséquent, l'information sur les comptes du CE devrait avoir lieu au CE de juillet 2019 et la consultation, au CE de septembre 2019.

Par ailleurs, le CE avait accepté de financer le surplus de la réfection des sols des bâtiments CE de Vélizy. Il vient de recevoir la facture afférente, mais rappelle que la Direction doit lui rembourser la prime de retraite d'un ancien salarié et lui répondre au sujet du préjudice causé par le cambriolage de l'année précédente.

10 QUESTIONS DIVERSES

10.1 Semaine de la QVT

En cette semaine de la QVT, nous vous faisons part de notre souhait d'une QVT plus sérieuse : il ne convient pas de ne faire du bien aux salariés qu'une semaine par an. Au contraire, une action au long cours s'impose. De notre point de vue, les conférences sur la gestion du stress au travail sont plus intéressantes que les petits déjeuners vitaminés ou les massages. De façon générale, ne confondons pas convivialité et QVT.

Comme nous l'avons partagé avec les membres de la Commission locale QVT, nous devons anticiper davantage cette semaine QVT, dont l'organisation à Thales Services est rendue complexe par la multiplicité des sites. L'année prochaine, nous associerons la Commission locale et mettrons en avant une thématique particulière.

Cette année, nous avons déjà voulu adresser des messages à partir d'une ligne directrice commune avec SIX. En outre, nous nous sommes efforcés de respecter les engagements inscrits dans l'accord QVT sur des thématiques précises à développer (groupes d'expression collective, prévention contre les risques psychosociaux, lutte contre le harcèlement sexuel et les propos sexistes). Nous avons à cœur d'approfondir ces sujets de fond dans le cadre des accords Groupe. Cependant, si nous reconnaissons que des initiatives sont à prendre tout au long de l'année, nous ne nous interdirons pas quelques actions conviviales. Par ailleurs, l'accord Groupe prévoit en complément d'autres types d'actions telles que des campagnes de sensibilisation et l'implication du médico-social durant cette semaine.

Nous regrettons chaque année le manque d'anticipation de cette semaine QVT et déplorons le manque de moyens de certains petits sites, moins équipés que les plus gros pour organiser diverses manifestations. Des retours d'expérience à l'échelle nationale permettraient peut-être d'identifier quelques pratiques pertinentes à déployer un peu partout. Nous connaissons prochainement le même problème avec la semaine du handicap.

Dans certains sites, nous déplorons en outre l'absence d'implication de la RH ou des managers.

Nous avons été pris de court cette année : alors que nous avions pris la décision d'organiser la semaine QVT en octobre 2019, SIX a décidé de l'organiser en juin 2019, au moment du lancement des réunions d'expression collective. Nous avons donc dû nous adapter à ce calendrier imprévu. Toutefois la création de la Commission locale nous permettra de progresser dans ce domaine et de mieux anticiper la prochaine semaine QVT. De même, l'allocation d'un budget annuel dédié à la QVT facilitera grandement notre organisation et notre fonctionnement.

Nous vous alertons néanmoins sur le fait que les actions des petits sites s'avèrent plus onéreuses que celles menées sur les grands sites. Il faudra veiller à ce que les budgets ne soient pas proportionnels à leur taille.

Nous en avons parfaitement conscience.

Je souscris également à votre demande d'harmonisation, à condition de trouver un équilibre avec les souhaits des salariés de chaque site. Une empreinte locale aux actions QVT me paraît souhaitable.

Nous réfléchissons à des actions à mener tout au long de l'année avec la Commission locale QVT.

En cette période de forte chaleur, nous tenons aussi à vous signaler qu'une température acceptable dans les bureaux relève pleinement de la QVT. De nombreux sites ne disposent d'aucun système de climatisation alors qu'il ne fait aucun doute que les salariés préféreraient largement bénéficier un tel système que de pouvoir jouer au baby-foot une semaine par an.

Avez-vous été informés de la méthode BEST (Bien-être et satisfaction au travail) qui consiste à mettre à disposition des salariés un outil leur permettant régulièrement de relever leurs ressentis en matière de conditions de travail ? Proposé par la direction du Groupe et instauré à TAV, il commence à faire débat à Mérignac. Cet outil garantit-il l'anonymat des salariés ?

Vous avez reçu un courriel au sujet des bonnes pratiques à respecter en cas de fortes chaleurs. Il est sans doute perfectible, mais il était de notre responsabilité de vous l'adresser. Par ailleurs, les installations de climatisation ne nécessitent pas les mêmes investissements que les locations de baby-foot.

En effet, mais le premier procède de la QVT tandis que le second, d'une action de convivialité.

Il n'existe pas de projet Groupe au sujet de BEST. En revanche, des entités du Groupe souhaitent mesurer la QVT des salariés au travers d'un outil leur permettant de s'exprimer de manière régulière.

Prévoyez-vous le déploiement de cet outil à Thales Services ?

Ce sujet pourra faire l'objet d'une discussion en commission locale QVT. L'outil offre aux salariés la possibilité de s'exprimer toute l'année sur les RPS et d'émettre des idées. Le Groupe n'a pas la volonté d'en forcer l'usage. Des réflexions sont plutôt en cours localement sur la façon d'appliquer l'accord QVT. Au demeurant, cet outil ne court-circuite absolument pas les dispositions de l'accord Groupe sur les groupes d'expression collective.

Les RH pilotent-ils la QVT ?

Pas seulement, même s'ils ont un rôle à jouer dans ce domaine.

10.2 Modalités pratiques d'utilisation du CET classique

Depuis la dernière réunion du CE, nous attendons de votre part des réponses sur l'abondement du CET et la façon de connaître la provenance, l'antériorité et la date de péremption de ces jours.

L'outil ne permettant pas ce niveau de précision, il est impossible de suivre les sujets liés à l'alimentation du CET de façon complète. Par conséquent, les salariés doivent contacter leur service paye pour connaître la répartition du CET entre le numéraire et les jours, ainsi que les informations relatives à l'abondement.

10.3 Notes de frais (comportant un dépassement) non traitées

10.4 Remboursement des tickets de métro

Ces deux points sont traités simultanément.

Nous avons deux initiatives malheureuses à vous remonter. La première concerne les notes de frais. Alors qu'il n'existe pas de plafond sur les notes de frais, il est demandé parfois aux salariés de s'autocensurer et de ne pas dépasser le plafond de remboursement. C'est anormal : le salarié peut tout à fait dépasser le plafond autorisé et conserver une partie à sa charge.

En ce qui concerne le remboursement des tickets de métro, les salariés de province qui se rendent parfois à Paris avaient l'habitude d'acheter un carnet de 10 tickets, de se le faire rembourser sur justificatif et de l'utiliser progressivement. Maintenant, il est demandé au niveau national de présenter chaque ticket composé, accompagné de la facture correspondante. C'est aberrant.

Nous demandons à la Direction de prendre les mesures à même de stopper ces dérives.

Nous nous renseignerons sur ces sujets.

10.5 Divers

Le site de Nantes accueille deux régions (Transverse et Paris-Ouest) et au moins trois centres de compétences (LOU, LOM et OIC). LOU, qui appartient à Paris-Ouest, dispose d'un budget réduit pour des activités cohésion tandis que LOM, appartenant à la région Transverse, dispose d'un budget d'environ 100 à 150 euros. Qu'en est-il réellement ?

Les budgets de cohésion ne sont pas nécessairement liés à la QVT. Nous nous renseignerons.

L'accord de mobilité de Thales Services prévoit un certain nombre de dispositions pour les salariés qui mutent d'un site à un autre. Or certains sites refusent de l'appliquer pour les salariés à l'initiative de la mutation. C'est inadmissible.

L'accord doit s'appliquer à tous et dans tous les cas, et il conviendrait peut-être de nationaliser ces coûts de déplacement qui peuvent porter à conséquence sur les petits sites ou services.

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

Le Secrétaire du Comité

A black ink signature consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the right.

Philippe CHRETIEN

Le Président du Comité par délégation

A blue ink signature with a series of loops and a long horizontal stroke extending to the right.

Jérôme GICQUEAU