



UFICT
La référence syndicale

**Site du CSC France :
Un plan pour l'avenir
500 emplois pour Châtelleraut**

Osons

Châtelleraut 500

Site du CSC France : Un plan pour l'avenir

Préambule :

Ce document a pour objectif de contraindre les directions AVS et Groupe d'abandonner le projet de suppression d'emplois annoncé par la Direction Thales.

La direction annonce une baisse des flux justifiant dans un avenir proche la suppression de 125 emplois sur le site du CSC France en se justifiant par la baisse d'activité induite par la diminution du trafic aérien suite à la pandémie de la COVID.

La CGT conteste cette annonce basée sur le scénario le plus pessimiste et sur une vision purement financière de l'entreprise. Pour preuve, afin d'augmenter sa rentabilité au détriment du volume d'affaires, Thales a augmenté ses marges sur ses clients en difficultés. Les scénarios présentés en commission économique en octobre et décembre 2020 montrent une situation difficile ponctuellement mais qui dans tous les cas sera conjoncturelle.

Factuellement, le constat est tout autre : sur le site, entre avril et août, il y a eu, en moyenne, seulement deux jours de chômage partiel par personne et les salariés ont, dans l'ensemble, de moins en moins de jours chômés par semaine. Avec, pour l'exercice 2020, un résultat d'exploitation qui devrait avoisiner les 1,3 milliards d'euro, des dividendes qui devraient être versés aux actionnaires pour environ 400 millions d'euro, une masse salariale de 143 millions d'euros par an pour les 1 300 emplois menacés, la CGT pense que Thales ne doit pas mettre en œuvre un plan de suppression d'emplois mais au contraire investir pour préparer l'avenir et pouvoir saisir les opportunités qui se présenteront lorsque l'activité aéronautique repartira.

En réalité, la direction utilise la crise pour accélérer son plan de transition numérique qui selon elle va augmenter la productivité et donc permettre la suppression d'emplois pour obtenir une rentabilité supérieure à 10 %.

La CGT ne conteste pas la nécessité de transformation du site du CSC mais ses objectifs sont de garantir l'emploi et les compétences, d'améliorer les conditions de travail et de garantir le développement du site et sa pérennité.

La CGT alerte sur le fait que la numérisation, telle que menée par la direction à pas forcés, couplée à un plan de suppression d'emplois, mènera à une perte de compétence du site, une diminution de sa compétitivité (coût mais aussi qualité de service au client) qui à terme mettra la pérennité du site en question. La technologie n'est pas neutre ; c'est pour cela que les choix d'outils numériques doivent se faire avec les salariés dans l'objectif d'améliorer leurs conditions de travail et non pas dans le seul objectif d'augmenter la productivité à leurs détriments.

Enfin la CGT alerte sur le fait que Thales dont l'actionnaire principal est l'Etat, doit se comporter en industriel socialement responsable en sauvegardant l'emploi sur un bassin d'emploi lourdement impacté par la désindustrialisation.

La CGT demande donc un arrêt immédiat du plan de suppression d'emplois afin de préserver les compétences essentielles au déploiement d'un plan de transformation que la CGT a construit avec les salariés.

Site du CSC France : Un plan pour l'avenir

Ce plan a plusieurs phases. La première est une phase d'utilisation de la charge dégagée par la baisse d'activité pour structurer l'organisation afin de diminuer les temps de traversée qui sont un avantage concurrentiel certain sur le marché de la réparation, la seconde est un plan d'investissement et de développement permettant au site de Châtelleraut de devenir le centre de compétences Thales de réparation électronique.

L'application de ce plan permettra de sauvegarder les compétences et les qualifications, de sauvegarder l'emploi et de rendre le site plus résilient aux fluctuations cycliques du marché de l'aéronautique.

Ce plan est un ensemble de travaux indissociables pour pouvoir atteindre tous nos objectifs de progrès social, de pérennité de l'emploi et de résilience aux fluctuations du marché de l'aéronautique.

PROJET

Sommaire :

PARTIE 1. : PREPARATION DE L'ORGANISATION A LA DIMINUTION DES TEMPS DE TRAVERSEE	7
1. Réduire le temps de travail.....	7
2. Organisation du travail	8
3. Préservation et développement des compétences et des qualifications	8
a. Poursuivre et engager le développement de polyvalences.....	9
b. Formations « vis ma vie ».....	10
c. Mise en place de formation sur la lecture des BITE.....	11
4. Amélioration et Accélération de la numérisation de l'établissement.....	11
a. Mise en place de formation aux outils numériques	11
b. Mise en place d'un portefeuille personnel sur une base globale	12
c. Mise en place de formation sur le système PPG	12
5. Réinternalisation et soutien de notre réseau de sous-traitance	12
6. Diminution des temps de traversée et amélioration des conditions de travail	13
a. Lister et traiter les vieux sujets oubliés.....	13
b. Mettre en place un temps « LEAN »	13
c. Développement d'une table des encours	13
d. Améliorer la gestion des priorités	14
e. Mettre en place les signatures électroniques	14
f. Faire le ménage dans SAP.....	14
g. Améliorer la gestion des statuts 9	14
h. Régularisation des passifs.....	15
i. Améliorer le fonctionnement de l'échange standard	15
j. Amélioration du fonctionnement de travail au magasin servi pièces	15
k. Revoir la gestion de nos stocks au plus juste	16
l. Procéder aux inventaires / démantèlements	16
m. Faire l'archivage	17
n. Créer et remettre à jour tous les goldens units	17
o. Améliorer et mettre à jour nos processus.....	17

Site du CSC France : Un plan pour l'avenir

7.	Investissement	18
a.	Dédier un service au développement de nouveaux moyens de test.....	18
b.	Investir dans les moyens d'investigation complémentaire et chronique	18
c.	Développer et mettre à niveau les moyens de test de troisième niveau	19
8.	Resserrer et supprimer les temps d'attente	19
a.	La livraison des composants	19
b.	Tests d'entrée équipement passant sur BNG	20
c.	Augmenter les passages des LRF	20
d.	Limitation des déplacements des équipements	20
e.	Des administratifs en ligne	21
9.	Qualité de vie au travail	21
a.	Amélioration de la communication envers les salariés	21
b.	Améliorer la visibilité, la transparence et la proximité du service paie	21
c.	Améliorer les espaces de travail.....	22
d.	Diminuer les chaînes de signatures pour les demandes de matériel.....	22

PARTIE 2. : FAIRE DE CHÂTELLERAULT LE CENTRE DE COMPETENCES REPARATION ELECTRONIQUE DE THALES

23

1.	Augmenter le chiffre d'affaires Avionique	23
a.	Intégration d'une ligne de réparation LAS sur le site de la Brelandière	23
b.	Récupération du flux de réparation zone Europe des IFE	23
c.	Récupérer des parts de marché chez nos concurrents	23
2.	Réparation électronique autre domaine.....	24
3.	Diversification.....	24

PARTIE 3. : FINALITE ET PHILOSOPHIE DE CE PLAN QUI PROMET UN BEL AVENIR AU CSC FRANCE

25

1.	Annulation des suppressions d'emplois.....	25
2.	Diminution du temps de travail	25
3.	Recrutement anticipés.....	25
4.	Commission de Pilotage et de suivi.....	26

ANNEXE 1. PLAN D'ACCORD SUR LA GESTION ET LES EVOLUTION DE CARRIERE DES SALARIES DE THALES CSC	27
1. Lien avec la stratégie et la structure des qualifications	27
2. Les repères de compétences	27
3. Acquisition des compétences	28
4. La Certification	28
5. Acquisition de la qualification	28
6. Déroulés de carrière.....	29
7. Les fonctions Transverses.....	29
8. Déroulés de carrière particuliers.....	29
9. Entretien annuel de développement professionnel	30
10. Tableau des compétences	30
11. Les seuils d'accueil	30
12. Cas spécifiques.....	31
13. Salaires associés	31
14. Les attributions supplémentaires de la CAEF	31
15. La commission de suivi paritaire.....	32

PARTIE 1. : PREPARATION DE L'ORGANISATION A LA DIMINUTION DES TEMPS DE TRAVERSEE

1. Réduire le temps de travail

Afin de préparer l'organisation à atteindre des temps de traversée plus courts, un des enjeux peut être d'augmenter l'amplitude de présence des salariés sur le site. Nous proposons pour ce faire de diminuer le temps de travail à 32 Heures payées 35 Heures.

Aujourd'hui le temps de travail est organisé comme suit : 206 jours travaillés maximum pour les salariés en forfaits jours

Pour les mensuels :

- Des semaines de 37 H 50 min qui engendrent 19 jours de RTT.
- 7 H 34 min par jour.

Lors du confinement et de la reprise, notre temps de travail a été diminué pour éviter le croisement des équipes. Partout où ce temps de travail a été réduit, des effets positifs se sont avérés et des gains de productivité ont été observés.

Mettre en place une diminution du temps de travail pour tous les salariés (par exemple, le passage à 32 H pour les mensuels et à 200 jours pour les forfaitaires), permettrait une meilleure répartition de la charge de travail, limiterait l'utilisation de l'APLD et en plus des actions de ce plan, annulerait le plan de suppression d'emplois.

Les 32 heures pourraient s'organiser comme suit :

- 32 H, c'est 4 jours de travail de 8 H qui peuvent être organisés de plusieurs manières :
 - o Lundi au jeudi,
 - o Mardi au vendredi,
 - o Lundi, mardi, jeudi et vendredi,
 - o Mais aussi une alternance sur 2 semaines : lundi au jeudi puis mardi au vendredi (soit un weekend de 4 jours toutes les 2 semaines).
- 32 H, c'est aussi 6 H 24 min sur 5 jours ; voici quelques exemples avec une pause méridienne de 45 min :
 - o 8 H 00 - 12 H 00 puis 12 H 45 - 15 H 09,
 - o 9 H 00 - 12 H 00 puis 12 H 45 - 16 H 09,
 - o 10 H 00 - 12 H 30 puis 13 H 15 - 17 H 09.

Pour les équipes, les horaires pourraient être 6 H 00 -14 H 00 et 13 H 30 - 21 H 30 du lundi au jeudi ou du mardi au vendredi.

Pour les ingénieurs et cadres, c'est 4 jours de travail qui peuvent être organisés de plusieurs manières :

- o Lundi au jeudi,
- o Mardi au vendredi,
- o Lundi, mardi, jeudi et vendredi,
- o Mais aussi une alternance sur 2 semaines lundi au jeudi puis mardi au vendredi (soit un week-end de 4 jours toutes les 2 semaines).

Dans tous les cas, nous pouvons voir que ces possibilités sont bénéfiques pour les salariés mais également pour l'entreprise. En effet, elles permettraient de satisfaire une demande de nos directions, c'est-à-dire d'avoir une amplitude de présence des salariés sur une plus grande plage horaire, et surtout, que les absences et les temps de présence soient connus à l'avance.

Cette proposition d'organisation est appelée à être pérenne.

2. Organisation du travail

Afin de réduire les temps d'attente sur étagère et d'optimiser l'organisation du travail dans l'objectif de diminuer les temps de traversée, chaque îlot fera une réunion, quotidienne ou hebdomadaire (point discuté en concertation au sein de chaque service) afin de définir le nombre de personnes nécessaire ainsi que son organisation du travail.

Le but étant que chaque salarié puisse être disponible lors de la mise à disposition des flux.

Tout ceci induit que chaque équipe soit légèrement surdimensionnée afin de disposer d'une réserve capacitaire.

3. Préservation et développement des compétences et des qualifications

Afin d'évaluer la capacité du CSC mais aussi d'identifier les compétences et qualifications nécessaires à effectuer les réparations, la Commission Anticipation Emploi Formation (CAEF) effectuera une étude permettant de définir la capacité réelle en fonction du flux et du mix des produits à réparer.

Pour cela il lui sera fourni les informations suivantes :

- Nombre d'heures de travail par type de produit.
- Cartographie exhaustive des certifications.
- Cartographie exhaustive des compétences et qualifications.
- Pyramide des âges par compétences et qualifications.
- Définition des compétences et qualifications nécessaires par produit.
- Nombre d'ETP disponibles par type de produit.

En se basant sur cette étude, il sera ensuite effectué une étude charge/capacité par produit et consolidée pour l'ensemble de l'établissement pour les trois prochaines années.

Cette étude sera réévaluée tous les ans en CAEF en fonction des évolutions techniques et du portefeuille des produits.

En se basant sur l'étude réalisée par la CAEF, il sera identifié un plan de formation permettant d'atteindre la structure de qualification nécessaire à l'organisation.

De considérables économies ont été faites sur le budget formation 2020 suite à la crise : près de 9 000 heures sur le CSC et près de 89 000 heures sur AVS.

Site du CSC France : Un plan pour l'avenir

Au vu de la pyramide des âges du CSC, des départs et de la transition numérique à venir, un budget de formation exceptionnel sera provisionné : il sera de deux semaines par personne, ce qui représente un volume de 33 390 heures.

Toutes les transformations dans les métiers seront mises à l'étude en commissions CAEF afin de construire le rôle de chaque poste et d'évaluer les potentielles évolutions de carrière afin que chacun puisse s'épanouir et se projeter dans leur avenir au sein de Thales. Les points nécessitant une attention particulière pourront faire l'objet d'un accord (comme par exemple le sujet de l'évolution des métiers de techniciens et ses métiers transverses).

En commission CAEF, y seront également étudiées les formations dispensées par des organismes extérieurs souvent l'UIMM¹ (syndicat patronal), afin de faire appel aux différents organismes locaux comme par exemple l'AFPA² qui dispense des formations qui peuvent nous être utiles, comme les formations habilitation électrique, gestionnaire paie, formateur professionnel, conseiller relation client à distance...

En cas de déficit de formation disponible qui serait nécessaire, un groupe de travail entre la CAEF et les instances territoriales compétentes se réuniront afin de créer le cycle de formation nécessaire.

a. Poursuivre et engager le développement de polyvalences

Afin de diminuer les temps de traversée, de rendre l'organisation plus agile et de permettre le développement professionnel des salariés, nous proposons de négocier un accord permettant le développement de la polyvalence, de la poly-compétence ainsi que de l'expertise technique (un plan d'accord vous est proposé en Annexe 1).

La CGT propose d'utiliser le temps dégagé par la sous-charge conjoncturelle pour développer ces formations.

¹ UIMM : Union des Industries et Métiers de la Métallurgie

² AFPA : Agence nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes

Site du CSC France : Un plan pour l'avenir

L'accord se basera sur les principes suivants :

- Polyvalence = Intra services : pour supprimer les monovalences.
- Polycompétences : Intra-UR³ avec des formations approfondies sur les matériels, allant de l'avion (avec son environnement, sa fonction, sa constitution, son fonctionnement) à ses sous-ensembles (des supports de formations existent déjà pour un grand nombre d'équipements ; à voir s'ils ne peuvent pas être adaptés numériquement). Une formation importante, avec des supports, sur les moyens de dépannage est également indispensable et permettrait d'acquérir très rapidement une autonomie.
- Inter-UR avec des formations simples et rapides qui permettent de remédier aux fluctuations de charge.
- Expertise et autres fonctions transverses aux services, par exemple : une filière permettant à un salarié de devenir un expert technique dans son domaine.

Charge : Variable suivant les différentes formations.

Gains : Meilleure adaptation en fonction de la répartition de la charge.
Augmentation de l'agilité.
Satisfaction clients.

b. Formations « vis ma vie »

Aujourd'hui, la société est de plus en plus cloisonnée et les gens ne connaissent pas le métier du service d'à côté ou des personnes avec qui ils sont en relation professionnellement. Cela induit des incompréhensions, la répétition de mêmes tâches par plusieurs services et une baisse de la cohésion d'équipe.

La CGT propose d'utiliser le temps dégagé par la sous-charge conjoncturelle pour réaliser une formation afin que des personnes échangent et passent du temps ensemble pour découvrir les différents métiers que nous exerçons. Cela resserrerait les liens des équipes et permettrait de meilleurs échanges interservices.

Ces formations permettraient d'acquérir de nouvelles compétences dans son propre service et d'en découvrir de nouvelles dans d'autres.

Cela permettrait de créer une polyvalence et de mieux comprendre les contraintes des autres services.

Charge : Création d'un groupe de travail⁴.
1 à 2 jours par personne et par service en interaction.

Gains : Amélioration des échanges interservices.
Meilleure qualité du travail.
Jusqu'à 1 heure par jour par personne.

³ UR : Unités de Réparations

⁴ Groupe de travail : chaque groupe de travail devra être constitué de 4 à 6 personnes dont des personnes directement impactées par les transformations. Chaque groupe de travail devra se dégager 1 à 2 heures par semaine pour traiter le sujet.

c. Mise en place de formation sur la lecture des BITE⁵

Aujourd'hui le décodage des BITE est à la seule main des PSE⁶.

Permettre à chaque technicien de pouvoir analyser le BITE de ses équipements permettrait une plus grande autonomie dans ses réparations, de pouvoir aiguiller le technicien dans ses investigations et de pouvoir dire si la dépose de l'équipement par le client est justifiée ou non.

Charge : 1 à 2 jours de formation par personne (60 à 120 personnes concernées).

Gains : 2 à 3 jours de temps de traversée à chaque interpellation des PSE à ce sujet. 1 à 2 jours sur les investigations suivant les cas.
Satisfaction Client (ex : en étant capable de leur montrer que la panne n'est pas issue de l'équipement lors de retours NFF).

4. Amélioration et Accélération de la numérisation de l'établissement

Des outils numériques ont été déployés sur l'établissement du CSC : ils sont générateurs de travail supplémentaire et d'inefficacité.

Aussi la CGT propose que les outils numériques soient définis dans l'objectif de réduction des temps de traversée et d'amélioration des conditions de travail du personnel. Afin d'atteindre ces objectifs, le cahier des charges des outils numériques à déployer sera défini avec leurs utilisateurs, débattu en CSE et une consultation avec vote positif devra être obtenue avant tout déploiement.

Cette consultation se basera sur l'étude de l'impact des outils, sur les conditions de travail par la CSSCT et sur l'emploi et les qualifications par la Commission Anticipation Emploi Formation. Par ailleurs, afin d'améliorer l'utilisation des outils déjà déployés, la CGT propose d'utiliser le temps dégagé par la sous-charge pour effectuer des formations.

a. Mise en place de formation aux outils numériques

A titre d'exemple, il est bon de rappeler qu'au début du CSC, les nouveaux arrivants effectuaient 2 jours de formation en salle sur SAP.

Les outils numériques SAP, BDPP, la GED, Chorus, BDDPi, TOL, Portail PLM, OpenDoc, sont complexes et aucune formation n'est dispensée. Il serait bon de prévoir des formations sur l'utilisation de ces systèmes et pouvoir partager les « trucs et astuces ».

La CGT propose également que des formations soient préparées en même temps que les développements des nouveaux outils numériques.

Charge : 1 journée par personne.

Gains : ½ heure par jour (350 à 400 personnes concernées).

⁵ BITE : Built-In Test Equipment – soit : tests intégrés à l'équipement

⁶ PSE : Product Support Engineer – soit : Ingénieur Support Produit

b. Mise en place d'un portefeuille personnel sur une base globale

Aujourd'hui, le seul portefeuille exploité sur une base globale (SAP) c'est le portefeuille technicien. Il est nominatif et tous les équipements à son nom apparaissent, qu'ils soient bloqués en attente de pièces (manquante ou non), en attente d'un autre service... A contrario, ceux qui ne lui sont pas attribués, il n'en a pas la vision.

La proposition de la CGT serait, d'après cette même base, de créer un portefeuille pour chaque métier, chaque portefeuille serait individuel et chaque salarié se verrait attribuer sur ce dernier les équipements ou tâches qui sont à son unique main et seront organisés automatiquement et/ou par les ordonnanceurs en fonction des priorités.

Ainsi chaque personne pourra voir les travaux qu'il a à effectuer dans la journée : sa vision sera plus claire et augmentera son confort de travail. De plus, ça permettra aux métiers du scheduling de pouvoir avoir une meilleure vision des priorités.

Charge : Création d'un groupe de travail.
6 mois de développement.

Gains : Meilleure vision de la charge et gestion des priorités.
1 à 2 journées sur les temps de traversée.
Satisfaction Client.

c. Mise en place de formation sur le système PPG

Le système informatique PPG est peu performant et provoque des interruptions de servi. Il serait peut-être bon de revoir ce système.

Il serait également bon d'engager des formations du personnel Thales sur cet outil pour pouvoir résoudre le plus rapidement possible les plantages afin d'éviter les interruptions de servi pouvant durer plusieurs jours.

Charge : 5 à 10 jours par personne.

Gains : 1 à 2 journées sur les investigations lors de coupure du système.
Satisfaction Client.

5. Réinternalisation et soutien de notre réseau de sous-traitance

Afin de développer l'emploi et de préparer la diminution du temps de traversée, le CSE étudiera le portefeuille des sous-traitants et la possibilité d'internaliser certaines activités provenant de pays à bas coûts pour les réévaluer.

Un audit des sous-traitants sera réalisé et un plan de soutien aux sous-traitants (éventuellement en difficulté du fait de la crise) sera déployé.

6. Diminution des temps de traversée et amélioration des conditions de travail

Afin de rendre l'organisation plus efficiente et ainsi la préparer à la diminution des temps de traversée, les salariés ont listé plusieurs actions que la pression habituelle du flux ne permet pas de réaliser.

a. Lister et traiter les vieux sujets oubliés

En plus de tous les sujets abordés dans ce document, un grand nombre de vieux sujets ralentissent la bonne marche des services.

La CGT propose de recenser tous ces sujets avant de mettre en place de nouvelles façons de travailler.

Charge : Une réunion de 2 à 3 heures par service (Mise à plat des vieux sujets).
Création d'un groupe de travail par sujet.

Gains : Variable de 0 à 2 H par jour et par personne.

b. Mettre en place un temps « LEAN »

Nous faisons du rangement et de l'organisation une fois tous les 5 ans, voire moins souvent.

Il faudrait mettre en place un temps périodique de 4 heures par quinzaine. Ce temps serait consacré à inventorier les différents outillages, matériels, consommables des Îlots et UR, de les classer et de les identifier à leur emplacement de stockage. Ce temps peut aussi servir à réorganiser les postes de travail en fonction du besoin de chacun.

Charge : Une réunion de 2 à 3 heures par service.
Prévoir 2 heures par personne et par semaine jusqu'à accomplissement du chantier.

Gains : ½ heure par jour et par personne.

c. Développement d'une table des encours

Le passage de consignes, lors de la prise de congés ou autres, n'est pas toujours simple et demande parfois au remplaçant de faire des recherches approfondies lui faisant perdre un temps considérable.

Pour éviter cela, développer une table d'encours où l'on pourrait y inscrire tous les travaux déjà effectués permettrait au back-up d'aborder plus facilement et sereinement le travail de son collègue.

Cela pourrait également éviter le passage de consigne via des post-it ou par mail.

Charge : Création d'un groupe de travail.
1 mois de développement.

Gains : Diminution du temps de passage de consignes d'1 heure à ¼ heure.
Diminution des temps de recherches : ½ heure par sujet.
Peut assurer un passage de consigne en cas d'oubli ou d'absence.

d. Améliorer la gestion des priorités

Chaque service a sa propre gestion des priorités. Il arrive à certains, quand ils sont en train de traiter un zéro jour, de ne pas pouvoir avancer le travail puisque quelqu'un d'autre n'est pas sur les mêmes priorités.

La CGT propose de trouver un système pour coordonner les services et éviter ce genre de blocage dans le but d'améliorer la satisfaction client (ce sujet pourrait être abordé en lors de la mise en place d'un portefeuille sur une base globale, abordé au point 4. b.).

Charge : Création d'un groupe de travail.

Gains : Satisfaction Client.

e. Mettre en place les signatures électroniques

En 2009 a été faite une fiche eurêka pour la mise en place de signatures électroniques pouvant faire gagner jusqu'à 30 minutes de travail par jour et par personne.

Il serait bon de la mettre en application.

Charge : 1 ETP pendant une semaine.

Gains : 30 minutes par jour et par personne (150 personnes concernées).
Diminution des risques d'erreurs.
Satisfaction Client.

f. Faire le ménage dans SAP

Sur la base de données SAP, un bon nombre d'informations dans la transaction MD04 sont incohérentes, inutiles ou plus d'actualité. Il serait bien de faire le tri dans toutes ces informations.

Il y a également un nombre important de warnings vieillissants dont nous nous posons la question de leur pertinence. Faire le ménage dans ces warnings est important pour repartir sur de bonnes bases.

Charge : 1 ETP⁷ pendant 1 mois.

Gains : ¼ d'heure par jour (50 personnes concernées).

g. Améliorer la gestion des statuts 9

La gestion des statuts 9 avait été jugée critique durant le confinement. Aujourd'hui, elle n'est plus dans les priorités. Faire un suivi précis des statuts et les tirer vers la sortie permettraient d'être plus rentable.

Charge : ½ heure par jour pour une personne.

Gains : Satisfaction Client.
Paiement plus rapide.

⁷ ETP : Une personne Equivalent Temps Plein

h. Régularisation des passifs

Suite à des litiges avec les régions, un manque à gagner important reste bloqué.

Traiter ces passifs permettrait de gagner de l'argent.

Charge : 1 ETP pendant 1 mois.

Gains : Entrée d'argent.

i. Améliorer le fonctionnement de l'échange standard

Lors de la livraison, la priorisation des échanges standards sur la réparation génère un rework considérable et donc une perte d'argent pour la société.

La CGT propose d'inclure, lors d'une proposition d'échange standard, une clause du style : « Lors du traitement de votre réponse positive à la proposition d'échange standard de votre équipement, si ce dernier est en cours de livraison, nous vous livrerons votre équipement initialement envoyé ». Ainsi, lors du traitement de la réponse client, il suffirait de vérifier que l'équipement n'est pas en cours de livraison.

Charge : Création d'un groupe de travail.

Gains : 500 € à 5 000 € par cas concerné.
Suppression des reworks.
Satisfaction Client.

j. Amélioration du fonctionnement de travail au magasin servi pièces

Les composants dans les Kardex⁸ sont parfois mal conditionnés et induisent des pertes de temps, des détériorations ou de mauvais servis.

Les pièces stockées sur les étagères sont dans des bacs en cartons. Ces derniers sont susceptibles de se plier sous le poids des pièces qu'ils contiennent.

Sur les étagères, des pièces lourdes sont stockées en hauteur et induisent des risques d'accidents.

Les grands escabeaux ne sont pas très maniables et obligent une posture pouvant induire des TMS⁹. De plus, ces derniers sont dépourvus de plateforme pour accueillir la caisse de pièces à servir pour assurer le servi.

Les petits escabeaux mériteraient quelques améliorations de sécurité.

Pour améliorer la rapidité des servis, il serait intéressant d'associer les pièces avec leurs certificats de navigabilité, mais aussi d'organiser les pièces par ordre croissant ou décroissant.

La sélection des numéros de série aléatoirement par SAP génère également une perte de temps lors du servi puisque les numéros ne se suivent pas.

⁸ Kardex : Stockeurs verticaux automatisés

⁹ TMS : Troubles Musculo-Squelettiques

Il est donc essentiel de poursuivre les travaux déjà engagés et faire un point sur les éléments cités ci-dessus et de les prendre en considération. Il serait également intéressant d'y intégrer le projet DEVICE entamé il y a déjà plus de trois ans.

Charge : Création d'un groupe de travail avec inclusion de la CSSCT.
1 ETP pendant 2 mois.

Investissement : 2 grands escabeaux.
Boîtes de stockage rigides.

Gains : Jusqu'à 1 heure par jour (14 personnes concernées).
Pas de dégradation des pièces.
Sécurisation du personnel.
Diminution des erreurs de servi.

k. Revoir la gestion de nos stocks au plus juste

Il n'est pas rare d'avoir des pièces manquantes sur des produits à fort flux, des pièces utilisées régulièrement ou même des pièces dont les dates de péremptions sont dépassées et dont les stocks ne sont pas renouvelés.

Malgré les travaux déjà en cours, il faut faire une révision générale de nos stocks, de nos besoins et des pièces non référencées.

Pour plus de stabilité et éviter les problèmes, la CGT propose de faire les prévisions de réapprovisionnement en fonction des délais donnés par les fournisseurs qui peuvent parfois être très longs.

Charge : 1 ETP pendant 12 mois.

Gains : Forte limitation d'équipements bloqués pour pièces manquantes.
Satisfaction Client.

l. Procéder aux inventaires / démantèlements

Aujourd'hui, nous avons en stock des équipements qui sont prévus pour des démantèlements.

Nous constatons un manque de SRU qui sort des démantèlements.

Nous avons constaté des LRU mis au rebus alors qu'on a des besoins de SRU pour des produits clients.

La CGT propose d'augmenter la cadence des démantèlements pour avoir des SRU. Avant de mettre des LRU à la poubelle, il faudrait demander aux techniciens leurs besoins en SRU et aussi effectuer une analyse réelle de ces derniers.

Il a été constaté que les pièces sont parfois mal stockées (exemple : empilées les unes sur les autres). Ce chantier pourrait permettre de s'assurer du bon stockage de ces pièces.

Charge : Echange entre les techniciens travaillant sur les produits et les stocks pour définir les réels besoins sur les équipements à démanteler.
1 ETP pendant 6 mois.

Gains : Diminution des coûts sur les stocks.
Satisfaction Client.

m. Faire l'archivage

Un bon nombre de papiers sont dans l'attente d'être archivés dans différents services.

En ces temps de baisse d'activité, il faut en profiter pour faire cet archivage.

Charge : 1 ETP pendant 1 mois.

Gains : Confort de travail.

n. Créer et remettre à jour tous les goldens units

Il faut profiter de la baisse d'activité pour faire un état des lieux, le tri, faire évoluer et réparer nos outillages.

Charge : 1 ETP pendant 6 mois

Gains : ¼ d'heure en moyenne par réparation.

o. Améliorer et mettre à jour nos processus

Aujourd'hui beaucoup de nos procédures ou de nos formations sont soit trop lourdes, trop succinctes, non officielles ou parfois même inexistantes.

Pour les procédures, il est important, pour la bonne exécution de nos métiers, qu'elles soient à jour, accessibles, simples voire même automatisées pour éviter les non qualités.

Aujourd'hui, pour trouver ces dernières, nous avons à notre disposition la GED, Chorus, BDDPi, TOL, Portail PLM, OpenDoc, ... qui ne sont même pas accessibles par le même navigateur : il serait donc intéressant que ces outils soient centralisés.

Pour les formations sur le terrain, il faudrait créer des procédures là où ils n'en existent pas. Cela permettrait de revoir et d'avoir des bases de travail saines pour les nouveaux arrivants dans le service qui, de ce fait, pourraient être plus rapidement autonomes.

Il en est de même pour les fiches clients qui ne sont pas à jour et qui ne reflètent pas toujours les commandes clients. Il faudrait également les mettre à jour.

Une fois ce chantier fait, il faudrait trouver une solution pour les tenir à jour régulièrement : charger, par exemple, une ou plusieurs personnes par service/activité pour les mettre à jour et en informer les intéressés.

Charge : Création d'un groupe de travail par type de procédures.
Développement : 1 ETP pendant 4 mois.
Elaborations, modifications : 1 ETP pendant 12 mois.

Gains : ½ heure par jour et par personne.
Limitation des conflits inter services et diminution des erreurs et des reworks.

7. Investissement

a. Dédier un service au développement de nouveaux moyens de test

Les moyens de tests sont des éléments primordiaux de l'efficacité du travail de réparation. Ils sont spécifiques. Afin de restaurer ce savoir-faire important et gagner du NRE¹⁰ dans les futurs investissements, la CGT propose de créer une équipe de développement et de maintenance des moyens de test.

Charge : Création de 5 à 10 emplois.

Gain : Sur les NRE de développement de moyen de test.
Sur les temps de réparations.
Sur les temps d'immobilisation des moyens.

b. Investir dans les moyens d'investigation complémentaire et chronique

Aujourd'hui, sur certain équipements, les investigations complémentaires et chroniques doivent-être menées dans les CCI du fait que nous ne disposons pas des moyens nécessaires pour mener ces investigations.

De ce fait, pour respecter les délais contractuels avec nos clients, il est important que ces investigations soient menées sur le site du CSC. Pour ce faire, il faudra investir dans la duplication de bancs déjà existants.

Charge : 1 ETP pendant 24 mois.

Investissement : 50 à 250 k€ : développements et productions de bancs.

Gains : En plus des formations qui s'en accompagnent, peut faire gagner 10 à 30 jours sur les investigations complémentaires et chroniques.
Satisfaction Client.

¹⁰ NRE : Non-Recurring Expens – soit : les coûts d'investissement non récurrents

c. Développer et mettre à niveau les moyens de test de troisième niveau

Il est important, pour améliorer notre temps de traversée, d'investir dans des bancs, outils, moyens d'investigation de troisième niveau.

Aujourd'hui, nous disposons, pour une bonne partie des équipements, seulement de bancs de validation, qui sont le plus souvent utiles à une investigation de second niveau, mais pas de troisième niveau.

Disposer de bancs manuels ou même de bancs cartes permettrait de tester au plus près des fonctions en panne et permettrait de localiser les composants défectueux plus facilement et donc plus rapidement.

Sur le peu de bancs dont nous disposons, il y a peu de documentation et de procédures associées pour leurs utilisations. Il est donc important de créer ces documents pour les anciens et futurs bancs afin de pérenniser notre savoir-faire.

Aujourd'hui, nous avons également des baies manuelles non fonctionnelles.

Charge : 1 ETP pendant 36 mois.

Investissement : 10 k€ : interfaces de diagnostic et leurs logiciels.
100 à 500 k€ : développements et productions de bancs.

Gains : En plus des formations qui s'en accompagnent, peut faire gagner 4 à 10 jours sur les investigations difficiles.
Satisfaction Client.

8. Resserrer et supprimer les temps d'attente

a. La livraison des composants

Aujourd'hui, lorsqu'un technicien veut changer des pièces et envoyer une carte au câblage, il commande les pièces détectées en panne. Voici la liste des temps d'attente :

- Impression de la feuille de servi et attente de prise en main de la demande,
- Une fois les composants servis, ils attendent le passage du LRF¹¹,
- Arrivés dans l'unité, les composants attendent le technicien,
- Le technicien place les composants avec la carte et la carte attend le LRF,
- Le LRF amène la carte au câblage et la carte attend d'être prise en main.

Si demain les composants sont directement livrés au câblage et les cartes directement envoyées, nous pouvons supprimer tous les temps d'attente.

Charge : Création d'un groupe de travail.

Gains : 1 jour par carte envoyée au câblage.

¹¹ LRF : Logisticien Répartiteur de Flux

b. Tests d'entrée équipement passant sur BNG

A ce jour, à la sortie du SCOPE, tous les matériels sont orientés vers les lignes de réparations. Les équipements à tester en salle testeur arrivent tout d'abord en ligne puis :

- Ils attendent la prise en main du technicien,
- Ce dernier analyse l'équipement, examine les documents et fait des pré-tests si besoin (certains sont faits en salle testeur),
- Puis ils sont placés en salle testeur et attendent leur prise en main.

Les salariés présents en salle testeur sont des techniciens capables de faire tous les travaux préliminaires aux tests d'entrée. Ceci permettrait de supprimer un temps d'attente.

Charge : Création d'un groupe de travail.

Gains : 1 à 2 jours par équipement.

c. Augmenter les passages des LRF

Aujourd'hui, la distribution entre les services des différentes pièces et équipements est dépendante des LRF. Si l'on venait à augmenter le passage de ces derniers (par l'augmentation de leur nombre), et/ou trouver une solution pour les avertir de la mise à disposition de pièces ou d'équipements, les temps d'attentes pourraient être diminués (par l'utilisation d'une tablette par exemple où il pourrait voir son parcours se dessiner en fonction de sa localisation et des priorités outil liées à la proposition de mise en place d'un portefeuille sur une base globale -abordé au point 4. b.).

Charge : Création d'un groupe de travail.
Création de deux ou trois emplois.

Gains : 1 jour par équipement.

d. Limitation des déplacements des équipements

Aujourd'hui, quand il y a des erreurs documentaires ou autres, les produits retournent à l'envoyeur, ce qui génère une foule de temps d'attentes :

- Celle du LRF pour le retourner
- La prise en main de l'expéditeur
- Le renvoi par les LRF
- La prise en main du destinataire

D'autant que dans la plupart des cas, ces erreurs peuvent être résolues rapidement soit par téléphone soit en allant directement voir la personne.

Charge : Création d'un groupe de travail.

Gains : 1 jour par équipement retournés.

e. Des administratifs en ligne

Tous les services, de près ou de loin dans le flux, sont importants pour la fluidité des réparations.

Aujourd'hui, les différents services sont plus ou moins cloisonnés, ce qui ne facilite pas les interrelations entre eux.

Le fait que certains services puissent être au plus proche des lignes permettrait d'améliorer les relations interservices et la fluidité dans la résolution des problèmes.

Charge : Création d'un groupe de travail.

Gains : ½ journée par équipement.

9. Qualité de vie au travail

a. Amélioration de la communication envers les salariés

Malheureusement chez Thales, les rumeurs vont plus vite que les annonces officielles de la direction. A notre avis, il est important que la direction communique plus d'informations, dans de meilleurs délais et montre plus de transparence face aux salariés.

Il est également important d'impliquer activement les personnes concernées et impactées dans l'élaboration des nouvelles façons de travailler et des nouveaux projets.

Charge : Création d'une commission à la communication.

Gains : Diminution des RPS¹².

b. Améliorer la visibilité, la transparence et la proximité du service paie

La centralisation du service paie génère depuis plusieurs années de plus en plus de soucis et de désagréments pour les salariés (impossible de vérifier la véracité des fiches de paie par rapport aux primes, des informations ont disparu sur les nouvelles fiches de paie, pas de suivi du personnel...). De plus, les nouveaux outils correspondent de moins en moins aux demandes des salariés (pose de congés non accessible en dehors du site, plus de visibilité sur les futurs congés ancienneté, plus de possibilité de poser ses jours de mission...) et à celles du service paie.

Il nous paraît donc essentiel de rétablir un service du personnel de proximité en présentiel avec un vrai suivi et accompagnement du personnel.

Charge : Création d'un groupe de travail.

Gains : Diminution des RPS.

¹² RPS : Risques Psycho-Sociaux

c. Améliorer les espaces de travail

Il serait intéressant d'avoir un e-catalogue pour tous les employés ayant un besoin de matériel.

On pourrait trouver dans ce catalogue :

- Choix des souris, claviers, écrans...
- Choix de bureaux
- Choix d'outils
- Choix de chaussures de sécurité
- Choix de gants...

Cela permettrait d'avoir un panel de choix et d'éviter que plusieurs interlocuteurs aient à répondre aux besoins de chacun.

Ce catalogue pourrait être mis à jour avec de nouveaux produits. Cela serait pratique pour les nouveaux arrivants.

Il pourrait également y avoir des stocks des matériels les plus utilisés.

Charge : Création d'un groupe de travail.
Développement : 1 ETP pendant 2 mois.

Gains : Diminution des TMS et RPS.

d. Diminuer les chaînes de signatures pour les demandes de matériel

Bien souvent, les chaînes de signatures pour la demande de matériel peuvent demander parfois plus de 10 signatures.

Il faudrait donc définir les réels besoins de validation et diminuer le nombre de signatures pour l'accès à de nouveaux matériels.

Charge : Création d'un groupe de travail.

Gains : Meilleure productivité.
Diminution des RPS.

PARTIE 2. : FAIRE DE CHÂTELLERAULT LE CENTRE DE COMPETENCES REPARATION ELECTRONIQUE DE THALES

1. Augmenter le chiffre d'affaires Avionique

a. Intégration d'une ligne de réparation LAS sur le site de la Brelandière

L'intégration d'une ligne de réparation LAS sur le site de la Brelandière est le signe qu'il est possible de désengorger des lignes de production vers des sites dont le support est le métier. De plus, les contraintes liées à la production et celles liées à la réparation sont complètement différentes.

C'est dans ces conditions qu'il est important de dissocier la réparation de la production et il nous semble important d'investir dans un site comme le CSC pour répondre au plus juste aux exigences des clients.

b. Récupération du flux de réparation zone Europe des IFE

Le projet de l'intégration des réparations des IFE dans la zone Europe sur le site du CSC a été frappé de plein fouet par la crise et est aujourd'hui gelé et ce même si le marché a été récupéré et envoyé aux Etats Unis.

Nous pensons que même si ce marché récupéré par les Etats Unis, leur permet de limiter les suppressions d'emplois, il est bon de continuer le projet dans l'attente de la reprise d'activité.

Pour rappel, ce projet avait été lancé dans l'urgence et allait forcément générer des complications. La CGT insiste donc sur le fait d'anticiper la reprise du trafic aérien et de remettre le sujet sur la table afin de l'amener jusqu'à sa finalisation pour être prêt lors de la reprise d'activité sur les produits IFE.

c. Récupérer des parts de marché chez nos concurrents

Dans le discours de notre direction, un de nos principaux objectifs est de récupérer des parts de marchés sur le secteur de réparation. Aujourd'hui, 50% des réparations mondiales sur les produits Thales seraient réalisées par nous.

Comparés à Thales, beaucoup de nos concurrents travaillent uniquement dans l'aéronautique civile. Et ces derniers se retrouvent en grande difficulté face à cette crise sans précédent.

C'est donc le moment pour Thales d'investir et de partir à la conquête de parts de marché laissées à nos concurrents. Cela pourrait également permettre d'élargir notre gamme de service en diversifiant nos capacités et ne plus réparer que du produit Thales.

A ce sujet, à notre connaissance, deux centres de réparation comme le nôtre sont sur la sellette, SR Technics (déjà en difficulté avant la crise) et Lufthansa Technik.

Nous avons également constaté que nous proposons des tarifs plus chers à nos clients déjà en difficulté, alors que notre entreprise pourrait appliquer une politique inverse.

Devant tous ces constats, la politique vers laquelle semble s'orienter Thales - augmentation des marges sur les ventes, réduction des investissements, ajustement de la baisse de chiffre d'affaires par la diminution des effectifs - est en somme une politique d'économie que pourrait mettre en place une entreprise en grande difficulté, ce qui n'est pas le cas de Thales.

Ainsi, en plus des points évoqués plus haut, voici la vision de la CGT sur la politique d'investissement que devrait opérer Thales :

- Etudier et anticiper les rachats des MRO¹³ en difficultés.
- Ajuster les tarifs appliqués à nos clients pour les soutenir dans cette crise et établir une relation de confiance.

2. Réparation électronique autre domaine

Un audit sera réalisé dans tout le groupe pour évaluer les besoins en réparation de matériels électroniques.

Pour un besoin de réparation qu'il ne serait pas possible de localiser sur le site de ces sociétés, il sera étudié la possibilité d'une localisation à Châtellerault.

Afin de réaliser cet audit, la direction AVS contactera les sociétés suscitées et donnera les éléments suivants au CSE :

Besoin de réparation de matériel électronique par société : (LAS, DMS, SIX, DIS, AVS)

3. Diversification

De nombreux domaines se numérisent, la valeur ajoutée se déplaçant de plus en plus de la mécanique ou de l'électromécanique à l'électronique.

Citons par exemple le domaine des dispositifs médicaux ou de l'automobile. Une étude de marché sera réalisée et des démarches commerciales seront entreprises afin d'évaluer la possibilité pour le CSC de devenir un centre de réparation pour ces dispositifs.

¹³ MRO : Maintenance Repair & Overhaul – soit : Maintenance, Réparation et Révision

PARTIE 3. : FINALITE ET PHILOSOPHIE DE CE PLAN QUI PROMET UN BEL AVENIR AU CSC FRANCE

Les points abordés plus haut permettront à plus ou moins long terme d'augmenter notre satisfaction client, augmenter notre charge de travail et ainsi les bénéfices de THALES. Néanmoins, afin de les mettre en place certaines étapes sont incontournables et cruciales.

1. Annulation des suppressions d'emplois

Du fait que l'actionnaire principal de THALES est l'Etat, THALES se doit de se comporter comme un industriel socialement responsable surtout dans un bassin d'emplois lourdement impacté (suppression de 213 emplois à MECAFI et plus de 300 emplois avec la fermeture des Fonderies du POITOU Fonte prévue en juin 2021).

De plus, afin de garantir les compétences et les qualifications, d'améliorer les conditions de travail, de rendre le site plus résilient aux fluctuations cycliques du marché aéronautique, mais aussi de garantir le développement du site et sa pérennité, THALES se doit d'annuler son plan de suppression d'emplois.

2. Diminution du temps de travail

Il est avéré, par des études scientifiques et dans des entreprises, que la diminution du temps de travail permettait d'augmenter la productivité. THALES en a fait le constat lors du premier confinement et de la reprise.

Ce mode organisationnel est autant bénéfique à l'entreprise qu'aux salariés. Il permettrait à ses derniers d'avoir un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Pour l'entreprise, il permettrait d'avoir une plus grande amplitude présentielle des salariés sur une plus grande plage horaire mais aussi d'avoir une meilleure visibilité sur les absences et les temps de présence.

3. Recrutement anticipés

Avec le projet LAS, le plan de départ en retraite anticipé et les mutations, il est primordial d'anticiper les recrutements afin de préserver le savoir-faire et les compétences du personnel sur le point de quitter l'établissement.

Du fait de tous les arguments avancés au-dessus et si THALES accepte la vision de faire du site du CSC France le vaisseau amiral de la réparation en électronique et micromécanique de THALES, il sera nécessaire d'anticiper les recrutements afin d'absorber les charges générées par les nouveaux équipements et les besoins de s'y former.

4. Commission de Pilotage et de suivi

Si la direction THALES est amenée à soutenir ce Plan pour l'avenir du CSC et engager des actions, il sera nécessaire d'organiser des réunions régulières pour définir un plan d'action, piloter et suivre l'avancée des travaux.

La création d'une (ou plusieurs) commission(s) paritaire de pilotage et de suivi entre la direction et les organisations syndicales soutenant ce projet devra donc se constituer afin que ce plan soit à tout instant défini et contrôlé avec les salariés.

Aucun projet de transformation numérique ou introduction de nouvelle technologie ne pourra être fait sans information consultation au CSE avec avis conforme.

Afin de préparer l'avis du CSE, une commission paritaire devra évaluer les objectifs, les impacts sur l'emploi, les conditions de travail et les compétences et qualifications.

Vous pouvez vous rapprocher de vos élus et mandatés de la CGT pour toute question personnelle ou collective : nous restons à votre disposition.

ANNEXE 1. PLAN D'ACCORD SUR LA GESTION ET LES EVOLUTIONS DE CARRIERE DES SALARIES DE THALES CSC

1. Lien avec la stratégie et la structure des qualifications

Afin d'évaluer la capacité du CSC mais aussi d'identifier les compétences et qualifications nécessaires pour accomplir les différents métiers, la Commission Anticipation Emploi Formation (CAEF) effectuera une étude permettant de définir la capacité réelle en fonction des différents flux et de la mixité des travaux qui en découlent.

Pour cela il lui sera fourni les informations suivantes :

- Nombre d'heures de travail par type d'activité¹⁴.
- Définition des compétences et qualifications nécessaires par activités.
- Cartographie exhaustive des certifications, des compétences et des qualifications.
- Pyramide des âges par compétences et qualifications.
- Nombre d'ETP disponibles par type d'activité.

En se basant sur cette étude, il sera ensuite effectué une étude charge/capacité par activités et consolidée pour l'ensemble de l'établissement pour les trois prochaines années.

2. Les repères de compétences

Pour chaque activité seront établis, sur la base des compétences et simplifié par l'adoption de deux étapes, un niveau 1 et un niveau 2. Le niveau 1 correspond à un niveau débutant. Le niveau 2 correspond à un niveau expérimenté. Les niveaux 3 à 6 correspondent à des niveaux d'expertises. Chaque niveau d'expertise¹⁵ sera évalué pour chaque type d'activité par la commission de suivi.

Chaque niveau sera valorisé par des repères de compétence :

- Le niveau 1 certifié de l'activité est valorisé par un repère de compétences.
- Le niveau 2 certifié de l'activité est valorisé par un repère de compétences.
- Le niveau 3 certifié de l'activité est valorisé par deux repères de compétences.
- Le niveau 4 certifié de l'activité est valorisé par deux repères de compétences.
- Le niveau 5 certifié de l'activité est valorisé par deux repères de compétences.
- Le niveau 6 certifié de l'activité est valorisé par deux repères de compétences.

¹⁴ Type d'activité : chaque activité doit être étudié et évaluée au plus proche des différentes tâches opérées par les salariés (ex : chaque équipement demande une expérience et des compétences différentes).

¹⁵ Niveau d'expertise : les niveaux d'expertise peuvent s'apparenter à l'expérience et aux connaissances sur l'activité que pratique le salarié.

3. Acquisition des compétences

L'acquisition d'une compétence par le salarié suppose les étapes successives suivantes : l'identification d'un besoin de compétence par la commission de suivi, sa communication, la décision d'enclencher avec le Manager son acquisition, la formation et la certification de la compétence.

L'acquisition d'un repère de compétence de niveau 1 devra être évalué afin que les salariés puissent l'acquérir dans une période de 6 mois au maximum.

L'acquisition d'un repère de compétence de niveau 2 devra être évalué afin que les salariés puissent l'acquérir dans une période de 3 ans au maximum.

L'acquisition des niveaux supérieures à celui du niveau 2 devront être évalués afin que les salariés puissent les acquérir dans une période allant de 3 à 7 ans maximum.

4. La Certification

Le référent, logistique, administratif, technique, (technicien, ingénieur reconnu ou expert de niveau 5 ou 6 dans le domaine), est chargé, à l'aide des fiches correspondantes, de certifier chaque niveau de poste, chaque fonction transversale et chaque niveau de fonction d'expertise.

Dans le cadre de la certification, le référent approprié pourra être d'une autre équipe / service.

La certification d'un niveau suppose que toutes les tâches de la fiche de certification soient certifiées, sauf cas non applicable.

Afin d'éviter les périodes trop longues de formation, un contrat de formation jalonné dans le temps sera établi. La commission sera informée des éléments du contrat et des financements attachés. Le manager sera responsable de la mise en place de tous les moyens nécessaires pour tenir le planning défini.

La certification doit intervenir immédiatement après la fin de la formation.

5. Acquisition de la qualification

Hors formation qualifiante ou diplômante accompagnée par THALES, l'acquisition d'un coefficient lié à la qualification par le salarié suppose de respecter les critères cumulatifs suivants :

- nombre de repères de compétence correspondants au coefficient.
- expérience

Le changement de coefficient se fera dès l'atteinte du nombre de repères de compétences.

6. Déroulés de carrière

Selon les besoins de compétences, le salarié en accord avec son Manager s'inscrit dans une démarche de progression de carrière. En cas de différence d'appréciation entre le manager et le salarié, ce dernier pourra exercer un recours auprès de la commission de suivi. La recommandation de la commission paritaire devra être prise en compte.

Les déroulés de carrière peuvent s'axer de plusieurs façons :

- L'expertise dans son domaine de compétence,
- La polyvalence au sein d'un même service,
- La poly-compétence au sein d'autre(s) service(s),
- Les fonctions transverses.

Afin d'assurer la montée en compétence et en expérience, un salarié nouvellement embauché est obligatoirement positionné sur un poste permettant l'accès à un ou plusieurs niveau 2.

L'engagement d'une nouvelle polyvalence ne pourra être effectif qu'à compter de la certification de ce premier poste niveau 2.

La commission sera attentive à ce que la définition des métiers interne corresponde à des définitions de métiers telles que définies par les codes ROME de pôle emploi ceci afin d'assurer l'employabilité et la reconnaissance des qualifications acquises par le salarié.

7. Les fonctions Transverses

Le Parcours Professionnel reconnaît et valorise les fonctions transverses suivantes :

- référent qualité,
- référent technique,
- référent formateur,
- référent scheduling / ordonnancement,
- référent Lean,
- référent visites clients / audits,
- référent animation de service,
- référent sécurité.

Selon les besoins de compétences identifiés suite aux travaux d'expertises et propositions d'alternatives, la commission de suivi pourra introduire de nouvelles fonctions transverses.

8. Déroulés de carrière particuliers

Pour les cas particuliers tel que handicap, restriction médicale, maladie professionnelle, mandat syndical qui peuvent ralentir l'acquisition de repère de compétence, et pouvant de fait aboutir à des situations de discrimination, la commission de suivi examinera les dossiers des personnes concernées chaque année et décidera du changement de coefficient.

9. Entretien annuel de développement professionnel

Un entretien de fin d'année entre le salarié et son manager sera mis en place pour permettre à tous les salariés de pouvoir faire le point sur les compétences mobilisées, les souhaits et possibilités d'évolution et de formation. Y seront étudiés les plans d'action éventuellement nécessaires pour correspondre au niveau attendu du coefficient ou enclencher l'acquisition d'une nouvelle compétence en fonction des besoins de compétences définis et validés par la commission de suivi.

10. Tableau des compétences

Les repères de compétences seront associés à des tâches ou des connaissances définies dans la fiche du poste.

11. Les seuils d'accueil

THALES reconnaît les diplômes obtenus par ses salariés et définit les seuils d'accueil comme suit :

- Niveau I : pour les salariés sans expérience et sans diplôme.
- Niveau II : pour les salariés détenteurs d'un CAP, BEP ou équivalent.
- Niveau III : pour les salariés détenteurs du baccalauréat ou équivalent.
- Niveau IV : pour les salariés détenteurs d'un BTS, DUT ou équivalent.
- Niveau V : pour les salariés détenteurs d'une Licence ou équivalent.
- Niveau VI : pour les salariés détenteurs d'un Master I ou équivalent.
- Niveau VII : pour les salariés détenteurs d'un Master II, diplôme d'ingénieur ou équivalent.
- Niveau IX : pour les salariés détenteurs d'un Doctorat ou équivalent.

Dans le cas où les diplômes obtenus par le nouvel arrivant ne correspondent pas à ceux attendus par le poste occupé, la Direction étudiera au cas par cas l'adéquation entre le poste réellement occupé et le contenu de la formation validée. La commission est informée et habilitée à débattre des critères retenus pour procéder à cette adéquation.

Lors du recrutement de personnel extérieur du Groupe, THALES reconnaît l'expérience acquise dans un domaine similaire aux métiers de THALES à hauteur du tiers de cette expérience dans le positionnement professionnel.

Conformément à l'Accord Européen du Groupe THALES IDEA du 11 juin 2009 et selon les critères de validité applicables en la matière, en cas de mutation interne THALES, le salarié conserve le coefficient de son service d'origine.

Le changement de coefficient ne nécessite en aucun cas de suivre une formation diplômante correspondant au niveau à atteindre. Si un salarié obtient un diplôme et qu'il occupe une fonction correspondant à la spécialité du diplôme qu'il détient, alors les règles décrites ci-dessus s'appliquent dès l'obtention du diplôme.

12. Cas spécifiques

En cas de disparition d'un poste, lors d'un changement de service ou d'une polyvalence inter service entraînant une perte de compétence au sein du service d'origine, l'opérateur conserve, jusqu'au remplacement du nombre de ses repères, son niveau de repères de compétence acquis dans son service d'origine.

En cas de changement de coefficient, selon les critères (repères de compétences certifiés et expérience), prévu dans l'année de la mobilité, ce changement de coefficient sera maintenu.

En cas de disparition d'un ou plusieurs postes, un plan d'accompagnement collectif ou individuel dans le cadre de l'entretien annuel de développement professionnel sera mis en œuvre pour le ou les salariés concernés. Au préalable, les plans collectifs seront soumis aux instances et les situations individuelles feront l'objet d'un suivi nominatif en commission.

13. Salaires associés

Un barème de salaire minimum sera associé à chaque coefficient. Ce barème sera réévalué tous les ans lors des NAO au minimum de l'augmentation moyenne de la masse salariale négociée.

14. Les attributions supplémentaires de la CAEF

Pour le déploiement du projet de déroulement de carrière, la CAEF se réunira autant de fois que nécessaire afin d'élaborer, en coopération avec le personnel concerné, les fiches d'activité en respectant les règles décrites plus haut.

Tous les ans en CAEF sera réévaluée l'étude détaillée au chapitre 1 de cet accord, en fonction des évolutions techniques, structurelles et du portefeuille des différentes activités nouvelles et futures. En se basant sur l'étude réalisée par la CAEF, il sera identifié un plan de formation permettant d'atteindre la structure de qualification nécessaire à l'organisation.

Toutes les transformations dans les métiers seront mises à l'étude en CAEF afin de construire le rôle de chaque poste et d'évaluer les potentielles évolutions de carrière afin que chacun puisse s'épanouir et se projeter dans leur avenir au sein de Thales. Il y sera également élaboré en coopération avec le personnel concerné les nouvelles fiches d'activité en respectant les règles décrites plus haut.

Les points nécessitant une attention particulière pourront faire l'objet d'un avenant à cet accord.

En commission CAEF, y seront également étudiées les formations dispensées par des organismes extérieurs, afin d'étudier les différentes offres des organismes locaux pour suivre et engager le développement de polyvalences.

15. La commission de suivi paritaire

Pour le déploiement du projet de déroulement de carrière, la commission de suivi se réunira autant de fois que nécessaire afin de faire le point sur le lancement du projet.

La Commission de suivi se réunira une fois par an pour :

- suivre la bonne application de l'accord.
- valider le découpage la segmentation des postes.
- valider les fiches d'activité.
- décider des évolutions de carrières, telles que définies au chapitre 8.

Les indicateurs suivants seront présentés :

- nombre de salariés par coefficient,
- ancienneté min-médiane-max par coefficient,
- durée min-max-médiane de changement de coefficient et par coefficient.

La Commission de suivi pourra être réunie de manière extraordinaire et exceptionnelle selon les besoins, à la demande de l'une des parties à l'accord.

La Commission de suivi sera composée de cinq représentants syndicaux ainsi que d'un nombre équivalent de représentants de la Direction. Les représentants syndicaux seront désignés par les organisations syndicales représentatives et signataires du présent accord. Les décisions se prendront à la majorité de tous les membres de la commission. La répartition des sièges pour les organisations syndicales se fera en fonction de la représentativité obtenue à l'élection professionnelle du CSE et sur le même mode d'attribution des sièges que les élections du CSE.

La commission n'a pas vocation à remplacer les instances représentatives.