

Soutien à l'emploi des jeunes et fidélisation de nos salariés

Avenant

- *à l'accord d'Adaptation de Thales Services SAS*
- *à l'avenant à l'accord d'adaptation de Thales Services S.A.S relatif au temps de travail*

PREAMBULE :

Le présent avenant de prorogation s'inscrit dans le cadre des dispositions conventionnelles existantes au sein de la Société et en particulier de ***l'avenant à l'accord d'adaptation de Thales Services SAS relatif au temps de travail*** signé le 13 juin 2006 et de ***l'avenant à l'accord Temps de travail de Thales Services*** du 7 juillet 2015 et portant en particulier sur les 2 points suivants :

- ***Le Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS) comme salaire « plancher » de référence pour les Ingénieurs & Cadres (I&C) au forfait annuel en heures de la Société,***
- ***Les modalités de changement de régime de temps de travail (passage de forfait annuel en heures à forfait annuel en jours et vice et versa).***

L'avenant à l'accord d'adaptation de Thales Services SAS et à l'avenant à l'accord d'adaptation de Thales Services SAS relatif au temps de travail signé le 6 juillet 2015 a fait l'objet d'une première prorogation jusqu'au 31 décembre 2020.

Lors des deux commissions de suivi qui se sont tenues les 23 septembre et 30 septembre, la Direction a présenté les mesures sociales mises en œuvre et les effets positifs sur l'emploi et la croissance de l'entreprise de la signature de l'accord du 7 juillet 2015.

La Direction et les organisations syndicales représentatives au sein de la Société se sont ensuite réunies afin de discuter du renouvellement du présent avenant.

En raison de l'arrivée à échéance de l'avenant du 7 juillet 2015 et de la situation économique et industrielle en 2020 et 2021 qui apparaît incertaine compte tenu de la crise actuelle, les parties signataires ont souhaité prendre les dispositions suivantes. Au terme de 4 réunions de négociation qui se sont tenues les 14 octobre, 28 octobre, 16 novembre 2020, 1^{er} décembre, l'avenant du 7 juillet 2015 est reconduit dans toutes ses dispositions, pour une durée 18 mois.

Dans le cadre de la prolongation de cet avenant, il est cependant prévu les dispositions complémentaires suivantes :

JD
MO
CP
AJ

ARTICLE 1. ENGAGEMENT EN TERME D'EMPLOI DE JEUNES DURANT LA PERIODE D'APPLICATION DE L'AVENANT

Thales Services Numériques s'inscrit dans le cadre d'une stratégie axée sur :

- Un positionnement marché autour de la transformation numérique de ses clients ;
- La poursuite de ses efforts d'innovation sur les nouvelles technologies/méthodes (AI, Big Data, IOT, DevSecOps, Agile, Move to cloud notamment) ;
- L'ambition d'être une référence sur ces savoir-faire et apporter la meilleure valeur ajoutée au Groupe Thales et à ses clients.

Malgré les incertitudes liées à la crise et à ses conséquences sur l'activité économique durant les mois à venir, notre stratégie doit s'accompagner de recrutements. La situation telle qu'envisagée au mois de novembre 2020 nous conduit à déterminer un nombre prévisionnel de l'ordre de 500 postes à pourvoir pour 2021.

Consciente des difficultés que pourraient rencontrer certains jeunes diplômés dans un marché de l'emploi moins dynamique en cette période de crise, Thales Services Numériques s'engage à recruter 30% de salariés âgés de 26 ans et moins sur la durée d'application du présent avenant. Cet engagement de 30% de recrutement pour cette tranche d'âge s'appliquera quel que soit le volume de recrutement effectivement réalisé sur la période.

ARTICLE 2. MAINTIEN D'UN BUDGET JEUNES

Les parties rappellent la nécessité d'accompagner les jeunes embauchés dans leur développement professionnel, notamment dans l'environnement concurrentiel que l'entreprise a connu ces dernières années.

La capacité à accompagner les trajectoires professionnelles des jeunes embauchés en début de carrière est un élément déterminant de la fidélisation des collaborateurs.

Dans ce cadre, les parties conviennent de maintenir un budget jeunes auquel il sera porté une attention particulière lors des politiques salariales comprises sur la période d'application de l'avenant.

De plus, il sera porté une attention particulière pour ces salariés éligibles au budget jeunes et disposant de 3 ans d'ancienneté ou moins, de manière à tenir compte notamment de l'évolution des salaires marché.

Le montant du budget jeunes et ses modalités d'application sont négociés dans le cadre des NAO.

ARTICLE 3. DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES SALARIES / FIDELISATION

Face à une forte tension du marché du travail, la fidélisation des salariés constitue un enjeu clé pour Thales Services Numériques. Plusieurs actions déployées et en cours de déploiement peuvent contribuer à la renforcer :

- Améliorer le processus d'accueil et d'intégration des salariés au sein de TSN, en l'adaptant à l'évolution de notre organisation, aux moyens :

- D'une page intranet dédiée présentant les étapes d'accueil (avant l'arrivée du collaborateur, le jour J, et les étapes clés à ne pas rater dans l'intégration etc...). Cette action doit permettre aux salariés et aux managers d'accéder à une information actualisée sur l'intégration des nouveaux arrivants.
 - D'une mise à jour globale de l'intranet RH de Thales Services Numériques ;
 - De « Wel.com » nouveaux embauchés (relancer les actions d'accueil en présentiel dès que possible) ;
 - De la mise en place d'un tutorat pour accompagner les nouveaux arrivants dans leurs premiers pas chez nous.
- Continuer le déploiement des Check-in permettant un dialogue en continu entre les salariés et leurs managers et notamment :
 - Définir, ajuster et évaluer les objectifs au fil de l'eau en fonction de l'évolution de l'activité ;
 - Assurer les Check in évaluation et auto évaluation qui devront avoir lieu début 2021 ;
 - Faire le point sur les avancées réalisées par les salariés pour permettre d'aller de l'avant, partager et échanger sur les feedbacks reçus ;
 - Aborder les besoins en développement à court terme, ainsi que les besoins de formation à moyen terme nécessaires à l'évolution de la carrière du salarié ;
 - Former au feedback pour faire progresser nos salariés (création d'un atelier dédié aux bénéfices des salariés).
 - Déployer une stratégie de développement prenant en compte les besoins en compétences des équipes en lien avec l'activité, les enjeux métiers et le business. Permettre également aux salariés de co-construire leur parcours de développement avec l'aide de leur manager et de l'équipe RH, et ce en lien avec la stratégie de développement des compétences et la GPEC.
 - Ces parcours de développement pourront inclure différentes modalités d'apprentissage, selon la méthodologie du 70:20:10 ;
 - Une méthodologie est à déployer afin de permettre la formalisation des apprentissages en situation de travail ;
 - Une revue de salariés aura lieu pour échanger sur leurs compétences clés, leur développement au sein de l'entreprise et leur trajectoire professionnelle.

ARTICLE 4. DISPOSITIONS DE L'AVENANT DU 7 JUILLET 2015

Les dispositions de l'avenant du 7 juillet 2015 restent inchangées.

ARTICLE 5. COMMISSION DE SUIVI

Deux réunions de suivi du présent avenant se réuniront : une à 6 mois et une à 12 mois après la date de début d'application de celui-ci.

ARTICLE 6. DATE D'ENTREE EN VIGUEUR DE L'AVENANT ET DUREE

Le présent avenant prendra effet à compter du 1er janvier 2021 et prendra fin le 30 juin 2022.

ARTICLE 7. DISPOSITIONS FINALES :

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de la Société et déposé par la Direction, en un exemplaire signé sous forme électronique et un exemplaire sous format Word anonymisé, auprès de la Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence de la Consommation du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) des Yvelines, et un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil de prud'hommes de Versailles.

Fait à Vélizy, le 14 décembre, en 8 exemplaires originaux

Pour la Société Thales Services Numériques SAS, représentée par **Monsieur Jérôme GICQUEAU**, Responsable du Développement Social, dûment mandaté à cet effet.

Pour les Organisations syndicales :

- la CFDT représentée par :

M. Pascal BOSSON
M. Philippe CHRETIEN
Mme Nathalie DURPOIX
Mme Marie-Agnès GEOFFROY
M. Fabrice ROBILLARD



- la CFE-CGC représentée par :

M. Samuel BRUNEL
Mme Christine DEBARGE
M. Alain DEVILLECHABROLLE
M. Christian MADEC
M. Eric PARIS



- la CGT représentée par :

M. Stéphane MERIODEAU
M. Philippe NICODEMO
Mme Sylvie ROGÉ
M. Hervé ROUSSEL

- la CFTC représentée par :

M. Christian BACONNIER
M. Frank MARQUET
Mme Claudine PERALDO



