Table des matières

Chapitre 1 : Favoriser l'investissement, l'innovation, la recherche & développement 2
Chapitre 2 : Préservation des compétences industrielles 2
Chapitre 2a : Préservation de l'outil industriel Thales 2
Chapitre 2b : Préservation de la sous-traitance 2
Chapitre 2c : Ré-internalisation et diversification 3
Chapitre 2d : Solidarité des sites ente eux : 3
Chapitre 2e : Suivi Paritaire : Commission de re-internalisation et diversification 3
Chapitre 3 : Plan de préparation de l'avenir 3
Chapitre 3a : Préparation de la transition énergétique et écologique, avion décarboné 3
Chapitre 3b : Gestion des Compétences au service du plan de relance 4
Chapitre 3c : diversification 5
Chapitre 3d : l'électricité à bord des avions, enjeu au cœur de l'avion vert 5
Chapitre 3e : un contrôle du trafic aérien plus vert 5
Chapitre 3f : drones et mobilités urbaines 6
Chapitre 3g : diversification vers d'autres domaines que l'aéronautique 6
CHAPITRE 10 : Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes 6
CHAPITRE 11: Commissions Anticipation-Emploi-Formation 6

La branche aéronautique du Groupe Thales, innovante, est un acteur majeur de la filière en France et dans le monde. Le Groupe dispose d'un très large panel de compétences et de moyens industriels de très haut niveau. Ce sont des milliers d'emplois très qualifiés et à haute valeur ajoutée, répartis sur le tout territoire. Le Groupe réaffirme donc sa volonté de continuer à investir fortement dans une activité qui reste solide dans ses fondamentaux.

C'est pourquoi le Groupe va supporter cette activité par des mesures de maintien et développement des savoirs faire, mais aussi en mettant en œuvre une stratégie d'investissement lui permettant de préparer l'avenir en particulier les transitions majeures qui se préparent sur ce domaine telles que la transition énergétique et écologique, le développement de nouveaux segments de marchés tel que les drones ou les nouvelles mobilités urbaines.

Conscient du risque lié à l'exposition à un marché cyclique de l'aérien en transformation constante et du fait que la diversification permet la résilience, le groupe s'engage dans des mesures permettant l'utilisation des compétences des salariés de l'aéronautique dans de nouveaux marchés.

Le Groupe met en œuvre les moyens nécessaires pour respecter les engagements de l'ACARE et du CORAC en prévoyant des Etudes Auto Financées en dehors de considérations de compétitivité et profitabilité financière.

Chapitre 1 : Favoriser l'investissement, l'innovation, la recherche & développement

Conscient de la nécessité d'investissement pour relancer le Groupe dans une politique résolument contra cyclique, Thales s'engage à ne plus verser de dividende et à utiliser la trésorerie ainsi obtenue, comprenant les sommes prévues en dividendes et non versées en 2020, à de l'investissement en programmes de recherches et développements ainsi que dans l'outil industriel sur le territoire.

De par sa position stratégique en matière d'activités, le Groupe Thales est conscient de sa responsabilité sociétale particulière, il s'engage donc à investir 5 euros pour chaque euros d'aide publique obtenu.

Un bilan de ces investissements sera présenté tous les ans aux CSEC de toutes les sociétés du Groupe.

Chapitre 2 : Préservation des compétences industrielles

Chapitre 2a : Préservation de l'outil industriel Thales

Le groupe s'engage à geler la croissance des centres de production ou de recherche et développement dans les pays à bas coûts, hors offset obligatoire et programmes servant les besoins du marché intérieur lui-même.

Le Groupe consacre des investissements de R&D et d'industrialisation pour le soutien en particulier à tout ce qui touche à la modernisation et à la transformation environnementale des procédés.

Chapitre 2b : Préservation de la sous-traitance

Conformément à ses engagements pris dans le cadre du CORAC et auprès du gouvernement dans le cadre du plan de relance, le groupe effectuera une revue des fournisseurs de rang 1 et 2 afin d'évaluer l'impact de la crise. Un fond de solidarité sera mis en place afin de sauvegarder le tissu industriel français par des aides à la trésorerie, des délais de paiement ou tout autre moyen permettant de sauvegarder le tissu industriel et donc de sauvegarder les compétences sur le territoire français.

Afin de recevoir une information complète et simultanée sur les implications et les conséquences des choix économiques et sociaux des sociétés du Groupe, leurs CSEC intègrent, dès que nécessaire, les représentants des salariés des entreprises sous-traitantes.

Il sera évalué les possibilités d'un partenariat avec la sous-traitance sous la forme de plateforme ouverte sur des activités de R&D et de R&T.

Chapitre 2c : Ré-internalisation et diversification

Il sera mis en place dans chaque établissement ainsi que dans chaque entreprise une commission paritaire de ré-internalisation sans que cela ne puisse remettre en cause la pérennité de la sous-traitance des bassins d'emplois en France.

Elle sera composée de deux membres par organisation syndicale, du responsable d'établissement ou de société, d'un responsable des achats, du directeur industriel.

L'objectif de cette commission sera d'étudier et d'instruire toute possibilité de ré-internalisation de sous-traitance, et d'étudier tout projet de diversification pouvant entrainer des créations d'emploi.

Si une ré-internalisation est possible mais ne correspond pas aux compétences du site, alors elle sera partagée avec tous les sites de Thales France afin d'étudier la faisabilité de celle-ci sur les autres sites.

A cette fin il sera fourni à la commission les informations suivantes :

- Liste des entreprises sous-traitantes
- Volume d'achat par entreprise
- Criticité des produits achetés.
- Cartographie des compétences
- -…….

A sa demande (à la majorité), elle pourra auditionner des responsables opérationnels, des responsables de services, des salariés, …

Chapitre 2d : Solidarité des sites ente eux :

Le Groupe réalise une étude charge/capacité sur chacune des activités Thales. En cas de suractivité, il sera étudié la possibilité de transférer cette charge sur des sites en sous-charge.

Chapitre 2e : Suivi Paritaire : Commission de re-internalisation et diversification

Des commissions rattachées au sein de chaque CSE et chaque CSEC seront mises en place afin de suivre et d'évaluer les actions prises dans le cadre des chapitres 8b et 8c. Elles seront composées à minima d'un membre de chaque OS représentative au CSE ou CSEC, du président du CSE ou CSEC, d'un responsable de la politique achat, d'un responsable des opérations.

10 heures de délégation par mois seront attribuées aux membres de cette commission.

Chapitre 3 : Plan de préparation de l'avenir

Chapitre 3a : Préparation de la transition énergétique et écologique, avion décarboné

Le Groupe et sa division concernée confirment leur engagement pour une transition énergétique et écologique de la filière aéronautique, ainsi que leur contribution à l'objectif d'un avion décarboné dit « avion vert ». Ils engageront la mobilisation de moyens budgétaires pluriannuels à cette fin. La part du budget Groupe des Etudes Auto financées par rapport au chiffre d'affaire est majorée de 1%, ce pourcentage étant affecté aux projets du plan de relance. Ces budgets seront présentés à la commission centrale anticipation du Groupe.

Il existe des leviers à court et moyen terme permettant de réduire l'empreinte carbone du trafic aérien et ainsi préparer la mise en place des ruptures futures. Décarboner le transport aérien implique des ruptures technologiques différenciées selon les types de porteurs.

Comme l'y incitent les feuilles de route du CORAC, de l'ACARE, et le plan de soutien gouvernemental, le plan de relance Thales s'inscrit dans une vision stratégique de la division sur chaque BL et chaque activité. Il aborde les éléments marketing, commerciaux, technologiques, industriels, de gestion des compétences et budgétaires formalisés en quatre volets indissociables (feuilles de routes pluri annuelles) :

1. Politique produits/systèmes et technologique, gestion de leur maturité
2. Industrielle, prévision des évolutions de l'outil industriel, des méthodes et processus en lien avec la politique produit et les projets innovants.
3. Budgétaire accompagnant chaque étape des investissements adéquats.
4. Gestion des compétences, des qualifications, de l'évolution des métiers, des parcours de formations,

Ces feuilles de route sont établies et partagées avec les CSEC des sociétés pour leurs domaines d'activité.

Au niveau de la division et des sociétés aéronautiques du Groupe, et celles qui seraient connexes, un travail avec la commission centrale d'anticipation sera effectué pour une déclinaison par sociétés en termes de débouchés industriels, de gestion des compétences et de formation au niveau des commissions locales Anticipation-Emploi-Formation. Les CSEC seront informés et consultés sur les orientations prospectives qui en découleraient.

Chapitre 3b : Gestion des Compétences au service du plan de relance

Particulièrement dans cette crise et dans le cadre du plan préparation de l'avenir, afin de minimiser les risques et de donner des atouts à l'anticipation, il s'agit préalablement à toute suppression d'emploi, de renforcer la GPEC et de déployer une méthodologie la plus efficiente possible.

Les sociétés du Groupe sont en permanence confrontées à l'évolution, à la mouvance de leurs organisations, de leur management et des personnels qui les composent. Ainsi, un salarié, du fait de son parcours, de son expérience, est la plupart du temps détenteur de données et d'informations critiques quant aux processus, aux produits, aux savoir-faire, même si le poste actuel qu'il occupe ne met pas en valeur la globalité de son patrimoine intellectuel et donc de sa qualification. Tout cela rend difficile l'identification de ces aspects critiques et présente des risques pour la pérennité des activités.

Dans une période de mutation tel que va le vivre le Groupe, il est important de cartographier la structure de qualification actuelle ainsi que de projeter la structure de qualification qu'il sera nécessaire d'avoir dans la nouvelle organisation.

En conséquence, à partir des données stratégiques, des SBP, MTIP, MYB, les commissions emplois formations établiront :

- La cartographie des compétences actuel et à trois ans
- La cartographie des compétences critiques actuel et à trois ans.

En se basant sur ce travail et en prenant en compte la pyramide des âges, la commission emploi formation définira :

- Un plan de maintien et de transferts des compétences,
- Un plan de formation qui permettra l'acquisition des compétences et la gestion de leur montée en maturité

Sur le premier trimestre 2021, les commissions anticipation-emploi-formation des établissements travailleront à la mise en place de cette méthodologie. Elles pourront, pour cela, procéder à l'interview de salariés pour les faire contribuer à ce recensement des caractéristiques critiques. Elles établiront une cartographie des métiers et des compétences, de leur état de maturité. Elles identifieront les écarts à combler par la formation, l'acquisition ou encore les transferts. Elles vérifieront les capacités de l'entreprise à conduire l'ensemble des projets et à en conquérir d'autres.

Pour ce qui concerne le point particulier des transferts de compétences et de savoir-faire, ils nécessitent des ressources, des moyens et du temps. Pour leur réalisation pragmatique, des plans de charges, et les budgets, seront construits, par les directions d'établissements, afin de permettre aux référents la transmission effective et aussi complète que possible y compris sur le terrain.

Chapitre 3c : diversification

Afin de générer le plus de projets possibles, le Groupe Thales met en place dans chaque établissement, un concours à l'innovation et à la diversification.

Lors de ce concours, les salariés pourront déposer des idées de projet, ils seront étudiés par la commission de ré-internalisation et diversification établissement.

Trois projets seront sélectionnés et développés par établissement.

Une direction de la diversification est créée au niveau de la division avec l'ensemble des sociétés représentées sur la base des préconisations dégagées par la commission centrale d'anticipation.

Ce concours sera organisé par un directeur à la diversification en collaboration avec les OS représentatives.

Chapitre 3d : l'électricité à bord des avions, enjeu au cœur de l'avion vert

L'avion « vert » quel que soit d'ailleurs son futur mode de propulsion requiert le déploiement des activités liées aux systèmes de génération, de motorisation, de conversion électrique, d'optimisation de l'énergie, d'actionneurs, de l'intelligence artificielle, dans un contexte de certification aéronautique et de sécurité de haute criticité.

Pour tous ces sujets la cohérence transverse est essentielle. Un pôle avion vert / avion électrique est créé par le Groupe au sein de la Division aéronautique en charge d'identifier les activités à concevoir, leurs feuilles de route, et les budgets autour des enjeux :

1. De l'électrification quasi généralisée des fonctions,
2. De l'étape intermédiaire de l'hybridation des moteurs
3. De l'avion « tout » électrique et de la propulsion
4. Du stockage de l'énergie et de son optimisation
5. De la participation active à la réflexion des solutions à mettre en œuvre dans les infrastructures au sens large (intermodal, stockage du futur combustible, etc.) qui accompagnerons l'avion « vert »

Chapitre 3e : un contrôle du trafic aérien plus vert

L'objet de l'amélioration des opérations du trafic aérien est d'amener des gains potentiels à court terme via l'optimisation des routes et des procédures de vol (descentes continues), ou toute autre évolution. Elle peut conduire à des économies de carburant de l'ordre de 10%, voire davantage.

Dans ce domaine de la connectivité, maitrisée par Thales, les progrès permettront donc d'améliorer encore l'empreinte environnementale du trafic aérien.

Le Groupe Thales, de par ses compétences, ses produits et systèmes, se trouve en situation de conduire de telles évolutions. Leur prise en compte dans les activités futures de la Division conduit à préciser les orientations stratégiques et les feuilles de routes.

Le Groupe renforcera les moyens pour l'atteinte de cet objectif de l'avion vert. La commission centrale d'anticipation du Groupe sera informée des évolutions et des efforts de la division dans ce domaine et des implications sociales et économiques.

Chapitre 3f : drones et mobilités urbaines

Le Groupe déploiera des activités de prospection et de démonstrations, car ce sont des segments de marché en devenir, à très fort potentiel, susceptibles de transformer la dimension de certaines BL sur des activités telles que pour les commandes de vol, de gestion du trafic aérien, des systèmes électriques.

Les drones répondent à des besoins extrêmement diversifiés. Il s'agit d'aéronefs sans équipage aux enjeux de sécurité très forts qui place la division aéronautique en première ligne grâce à son expérience des systèmes complexes certifiés. L'expérience du Groupe auprès des autorités, est essentielle. Au niveau de la DGAC, ce cadre est mis à jour régulièrement pour tenir compte du retour d'expérience et des nouveaux usages.

Les CSEC de la division sont informés des moyens mis à disposition en termes de prospection, d'études préliminaires, de démonstrateurs.

Le Groupe Thales a conscience qu'avec les drones et les nouvelles mobilités urbaines, la gestion du trafic aérien prend une dimension déterminante dans la sécurité des opérations et des interactions avec les autres domaines d'exploitation aéronautiques. Une BL comme LAS a les atouts et les compétences pour répondre aux besoins présents et futurs.

Dans le cadre des nouvelles mobilités urbaines, le Groupe identifie les problématiques d'interconnexion et d'interopérabilité de systèmes de mobilités différents (covoiturage, autopartage, vélo, transport en commun, …) demandent aussi de nouveaux développements en terme d'optimisation des trajets, de gestion de flotte et de flux, de sécurisation…

Chapitre 3g : diversification vers d'autres domaines que l'aéronautique

D'autres voies ne nécessitant que des investissements légers dans nos activités industrielles peuvent diversifier les débouchés. En termes de génération et de gestion d'énergie, de motorisations, nos produits aéronautiques, compacts, légers, à forte densité de puissance sont transférables dans le domaine industriel pour permettre des solutions rénovées, dans des milieux comme le nucléaire, le médical, le transport, le naval.

Dans tous ces domaines, le Groupe explorera les pistes novatrices et investira dans les moyens marketing, commerciaux, R&T, R&D, achats pour fournir les démonstrateurs, nouer les partenariats nécessaires, organiser et structurer les activités au sein des sociétés.

CHAPITRE 10 : Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes

- Engagements du Groupe Thales en termes d'accueil d'apprentis
- Engagement du Groupe en termes d'accueil de stagiaires
- Soutien à l'emploi des jeunes
- Ici introduire toute les dispositions contrat de génération/ temps partiels sénior, pénibilité, etc….
- Permettre les départs anticipés pour faire entrer les jeunes (Embauche d'un jeune, anticipée de manière à faire le transfert de compétence, pour chaque départ)

CHAPITRE 11: Commissions Anticipation-Emploi-Formation

Les commissions anticipation-emploi-formation ont un rôle majeur pour préparer l'avenir de notre industrie. A ce titre le Groupe convient de renforcer les moyens qui leurs sont attribués.

- Mise en place : les commissions anticipation-emploi-formation seront mises en place dans tous les établissements, quel que soit leur effectif.
- Réunions : Elle se tiendront à minima tous les deux mois, et plus si une périodicité inférieure est déjà définie localement

- Composition : Ces commissions pourront être composées au 2/3 de membres n'ayant pas de mandat électifs. Ces membres seront désignés par les organisations syndicales au prorata des résultats aux élections professionnelles. A minima chaque organisation syndicale présente au niveau de l'établissement pourra désigner un membre.
- Heures de délégation : chaque membre de la commission anticipation-emploi-formation bénéficiera à minima de 20 heures de délégations par mois.