



CSE ordinaire et extraordinaire

28-29 mai 2024

Résultats économiques à fin avril 2024 et Faits marquants



DSP

Naval group : gain d'un petit projet qui donne à TSN une visibilité vers des équipes jusqu'alors inconnues (appli pour les sous marins).

Succès de la mise en production du SI SAMU

ENT

C'est un peu plus difficile pour ENT. A noter le gain (contre Cap) d'un projet pour FDJ à Aix en Provence (5 ETP). Le Gain d'un contrat chez MGI (gestion portuaire) pour Toulouse .

SIT

Des petites activités sur des aspects locaux. Depuis 1 an, on peut voir une nette progression de l'adressage direct des DSI des GBU, et pas seulement au travers de TGS.

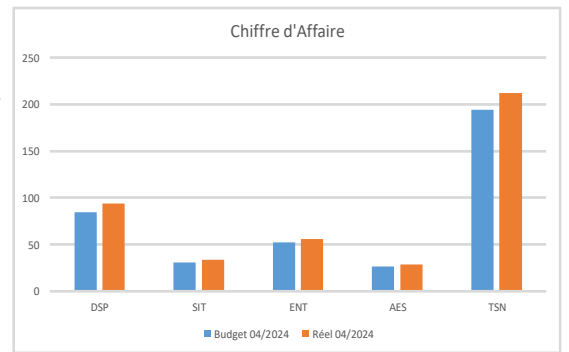
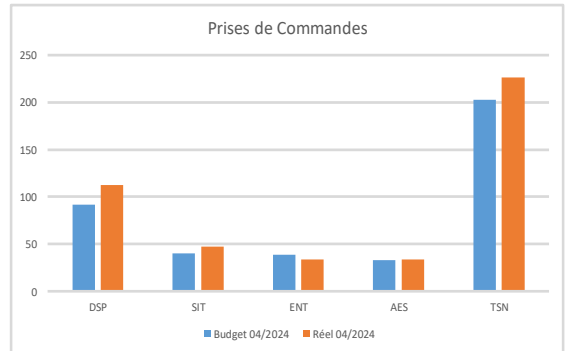
Newton et Atomic, discussions en cours.

De très bonnes discussions avec TAS pour la reprise d'activités anciennement Atos.

AES

AMS arrête le centre de services JHMI (7 ETP) suite à l'arrêt de l'activité visé . La relation reste très bonne avec ce client qui cherche avec TSN des solutions. Ce sont les aléas de l'activité.

Fin avril l'EBIT de TSN est légèrement au dessus du budget.



S

Stratégie

Une stratégie dans la continuité du SBP précédent. Un niveau de croissance du CA supérieur à celui du marché des ESN. Selon les sources le marché des ESN a progressé de 3 à 13%, **TSN est dans tous les cas au dessus avec une progression de 14% et est à la 16ème place des ESN françaises.**

Les BU DSP (+ 23%) et ENT ont tiré TSN vers le haut. Ce qui est projeté en 2025, c'est 5% de croissance pour chaque BU, soit 2 points de plus que l'index des ESN utilisées par la Direction. Rappel des grandes orientations :

- **Être le partenaire de confiance de ses clients en offrant une maîtrise de bout en bout de leur SI critique**
- **Être le partenaire référent pour le groupe, notamment sur la partie maintenance applicative (TMA) de SI critiques,**

L'offre est toujours structurée autour de 3 grandes offres

1. **Le cloud & l'hybrid outsourcing, au cœur de la stratégie de TSN,**
2. **cloud native platforms, avec les modèles Devse-cops et agile, auquel s'ajoute la partie Smart Industry.**
3. **La data valorisation & l'IA**

La Roumanie est indispensable pour gagner certains marchés, voir ne pas en perdre. La taille critique doit être atteinte. En 2023, en anticipation des ressources ont été recrutées en Roumanie et le business n'étant pas au rendez-vous il y a eu de l'inter contrat. Cette année, ce n'est pas le cas.

Concernant DI2C : Le déclin de l'infogérance mutualisée au profit de l'infogérance dédiée et la bascule vers le Cloud est en marche .

La CFDT reste un peu sceptique sur la stratégie de DI2C, elle insiste dans tous les cas sur l'importance d'accompagner les salariés dans l'évolution de leur métier et la nécessité d'avoir une gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) claire, dynamique et efficiente.

La nouvelle direction de DI2C s'oriente vers une posture d'intégrateur en limitant les investissements non différenciant et en privilégiant les outils des grands acteurs du marché. Le partenariat avec SENS en est une parfaite illustration.

La RSE est identifiée comme un axe de R&D mais les émissions de gaz à effet de serre ne sont pas renseignées depuis 2021. Le scope 3 (Les émissions indirectes) n'est pas traité. Cela représente 98% des émissions pour le groupe Thales.

Réorganisation de la DIL

Une réorganisation de la DIL est en cours et devrait voir le jour au 01/01/2025. Le processus d'information / consultation sera terminé en principe en juillet et nous pourrons alors vous en dire beaucoup plus. Il y aura non plus 2 Directions de l'ingénierie mais 5 : DI WEB, DI CLOUD, DI DATA, DI APPLI (les noms des DI sont susceptibles d'être modifiés) et DI2C (sans le CLOUD) avec un renforcement de la DOP et de la DT. Nous ferons un tract dédié dès que nous aurons des informations définitives.

Jeux olympiques : M. Jean-Marie JULHES ferait-il parti des 'Avengers' ?

Le dispositif mis en place pour les Jeux Olympiques nous a été présenté :

⇒ POUR LES SALARIÉS TRAVAILLANT SUR LES PROJETS CRITIQUES QUI ONT UN IMPACT DIRECT OU INDIRECT SUR LE FONCTIONNEMENT DES JO (Cojo, Comutitres, Si-SAMU, SICAP-SIVIC, PFAIE RIE, Pharos, Dune) :

- ◆ Seul le site Elancourt est impacté par le déroulement d'épreuve autour de son site. Les salariés de ce site travaillant sur ces projets auront la possibilité d'avoir un pass pour passer les barrages autour du site.
- ◆ Un dispositif d'astreinte est prévu de la semaine 29 à la semaine 37, il n'y a eu (selon la Direction), aucun refus ou décalage de congés, que des volontaires...

La Direction nous fait déjà savoir qu'il n'y aura aucune compensation pour les équipes qui resteront sur le pont cet été. Pour autant la CFDT va demander officiellement l'ouverture d'une négociation sur ce point.

⇒ Pour tous les autres salariés quelque soit le site (y compris Elancourt quand le salarié n'est pas sur un projet critique pour les JO)

- ◆ Il n'y a aucun impact ... (chez TSN on est très fort, même quand la France entière a des impacts, nous n'en avons pas). Conclusion, chacun se débrouille... regardez les sites du gouvernement, faites vos QR-Code si nécessaire
- ◆ AUCUNE MESURE DE TELETRAVAIL EXCEPTIONNEL N'EST ENVISAGÉE !
- ◆ Cette brillante analyse de non impact est portée par Mr Jean-Marie JULHES qui n'a pas trouvé bon de venir nous expliquer tout cela. Pourtant nous aurions aimé le questionner sur son super pouvoir permettant que les salariés de TSN ne soient pas impactés par les JO !
- ◆ Plus sérieusement et en off, si vous avez de vraies difficultés pour venir sur site durant cette période, n'hésitez pas à en discuter avec vos managers.



Et comme d'habitude, vous avez des problématiques de pose de congés, de transport et votre hiérarchie est sourde... contactez vos représentants du personnel CFDT !

NCCM : Où en sont vos réclamations ?

Pour le moment aucune réponse n'a été faite par la Direction aux salariés qui ont porté une réclamation concernant la fiche emploi qui leur a été attribuée.

Les réponses devraient bientôt arriver (réponse de clôture ou d'étape si le cas remonte au Comité de Pilotage Groupe)

Concernant les cas collectifs identifiés par la **CFDT** :

Si la Direction ne parle que de celui de la famille 0706. Nous pensons à la CFDT, qu'il en existe d'autres, notamment la non reconnaissance de la partie management pour les Teams Leaders et des SEM

Concernant la famille 0706 au sein de TSN : 417 salariés sur 584 se retrouvent avec la même fiche emploi générique F11.

La Direction a souhaité faire l'analyse complète du périmètre avant de prendre des décisions et demande la création d'une trentaine de nouvelles fiches.

Les Représentants du Personnel souhaitent participer à cette définition, la Direction avait initialement pris l'engagement que cela serait le cas. Aujourd'hui les Représentants du Personnel arrivent seulement en fin de process mais c'est mieux que rien :

Les nouvelles fiches seront envoyées aux élus une semaine avant la tenue d'une CAEF extraordinaire afin de pouvoir faire les remarques qu'ils estiment nécessaires avant l'envoi au Comité de Pilotage Groupe.

La CFDT demande qu'à la suite de cela, les salariés qui s'estiment lésés puissent de nouveau faire appel.

La direction reste floue sur ce dernier point.

On ne sait pas non plus si le changement de fiche emploi sera rétroactif au 1er janvier 2024

Contacts



Vos Délégués Syndicaux CFDT

Cyril Teyssier (Est)
Michel Laurens (Sud-Ouest)
Nathalie Durpoix (RP et Lambersart)
Marie-Agnès Geoffroy (RP et Lambersart)
Fabrice Robillard (Ouest)

Autres contacts CFDT

Robert Bécart (Région Parisienne)
Arnaud Bonnet (Est)
Jérôme Rouquairol (Est)
Zahoua Hamadache (Région Parisienne)