

THALES Services Numériques

Comité Social et Economique

Réunion ordinaire des 20 et 21 décembre 2022

Pour la Direction

Jérôme GICQUEAU
Social

Président du Comité par délégation et Responsable Développement Social

2E COLLÈGE – NON-CADRES			
TITULAIRES		SUPPLÉANTS	
Amadou SENGHOR	CFDT	Arnaud KAMOKWE	CFDT
Anne-Marie DORE	CFDT	Pascal REBIFFE	CGT
3E COLLÈGE – CADRES			
TITULAIRES		SUPPLÉANTS	
Marie-Agnès GEOFFROY	CFDT	Cyril TESSIER	CFDT
Lionel GEZE	CFDT	Delphine PONTISSO	CFDT
Nathalie DURPOIX	CFDT	Jérôme ROUQUAIROL	CFDT
Fabrice ROBILLARD	CFDT	Magalie CRUCHON	CFDT
Zahoua HAMADACHE	CFDT	Amadou AW	CFDT
Michel LAURENS	CFDT	Virginie MENARD	CFDT
Valérie MIALHE	CFDT	Philippe LAMARRE	CFDT
Yannick HERVOUETTE	CFDT	Catherine ISRABIAN	CFDT
Arnaud BONNET	CFDT	Maxime PERINET	CFDT
Pierre-Yves LABASTIE			
COEYREHOURCQ	CFDT	Alexandre BEAUJALT	CFDT
Christophe HERVE	CFDT	Sergio BUSSO	CFDT
Robert BECART	CFDT	Eric EQUOY	CFDT
Mathieu PLATTARD	CFDT	Pierre HENNIQUE	CGT
Philippe NICODEMO	CGT	Emeline BOUGRIANE	CGT
Françoise MACE	CGT	Stéphane MERIODEAU	CGT
Stéphane PROTIN	CGT	Houda BEN ZAIED	CGT
Elise VEDOVATO	CGT	Eric LEMAIRE	CGT
Hervé ROUSSEL	CGT	Anne-Laure CHARBONNIAUD	CFE-CGC
Samuel BRUNEL	CFE-CGC	Christian MADEC	CFE-CGC
Latifa HARRAS	CFE-CGC	Olivier BOURDEAU	CFE-CGC
Eric PARIS	CFE-CGC	Arnaud MARSOLLIER	CFE-CGC
Véronique WARTEL	CFE-CGC	Franck PEGOT	CFTC
Gérald COMPOINT	CFTC	Emmanuelle SPERY	CFTC
Claudine PERALDO	CFTC	Freddy NIBERT	CFTC

Patrick BOINEAU

CFTC

Hélène MALLIER

CFTC

REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

Mohammed ED DOUIB

CGT

Lionel GEZE

CFDT

CFTC

Nicolas MORTIER

CFE-CGC

ORDRE DU JOUR

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

PARTIE 1 : Attributions sociales et économiques.....	5
1. Approbation des procès-verbaux	5
o CSE extraordinaire du 18 octobre 2022	5
o CSE ordinaire du 25 et 26 octobre 2022	5
o CSE de constitution du 30 novembre 2022.....	5
2. Situation économique générale.....	5
o CA/PC/IFO à fin novembre 2022	5
o RAO et faits marquants	6
o Stand-by.....	7
o Sous-traitance	7
o ECC Roumanie	7
3. Contrats et révision de prix	7
o Liste des contrats structurants sans clause de révision de prix	7
o Procédure mise en place pour contacter les clients – Etat d’avancement.....	8
o Possibilité d’activer l’article 1195 du Code civil sur l’imprévision.	9
4. Dispositif d’Aide aux Entreprises concernant la hausse de prix de l’énergie	9
o Défiscalisation (TICFE)	9
o Prix fixe de l’électricité (ARENH).....	9
o Autres	10
5. Effectifs	10
o Détail des E/S par site.....	10
o Entrées sorties à novembre 2022	10
o Passages CDD => CDI.....	10
o Renouvellement des périodes d’essai	10
o Sous-traitance	10
o Licenciements et ruptures conventionnelles notifiés : H/F, position, âge, ancienneté, motif, services (sortie des inscrits)	10
o Recrutement	11
6. Information complémentaire et consultation sur le projet de regroupement des activités de conseil en Cybersécurité de la Direction Conseil du Numérique Sécurisé (DCNS) et des activités Cybersécurité Factory de la Direction de la Compétitivité Industrielle (DCI) de la société Thales Services Numériques SAS au sein d’une société dédiée du Groupe Thales	11
7. Information en vue de consultation ultérieure sur la politique sociale de Thales Services numériques SAS (Article L.2312-26 du Code du travail)	12
o Restitution de l’expertise SYNDEX portant sur la politique sociale de la Société Thales Services Numériques S.A.S.....	12
8. Contrats de restauration et convention RIE	15
o Contrat de RIE Hélios et Gestion de la restauration	15
o Contrat de RIE Labège et Renouvellement du mandat de gestion	15
o Contrat de RIE Basso Combo	15
o Contrat (ou convention) RIE Lambersart.....	15
9. Politique Sociale	16
o Compte rendu de la Commission Égalité Professionnelle	16
o Compte rendu de la Commission Emploi Formation	16
o Compte rendu de la CEH.....	17
o Présentation du bilan alternance 2022.....	17
10. Action Logement (déclaration 1%)	18
o Dans le cadre de la déclaration 2022 pour la PEEC (Participation des Employeurs à l’Effort de Construction), nous souhaiterions avoir :	18
- Effectif mensuel moyen en 2021.....	18
- Montant total des salaires bruts versés en 2021	18
- Le calcul et le montant du versement dû	18
o Dans le cadre de la déclaration effectuée en 2021 pour la PEEC, nous souhaiterions avoir :	18
- Effectif mensuel moyen en 2020.....	18

- Montant total des salaires bruts versés en 2020	18
- Le calcul et le montant versé.....	18
11. Information en vue de consultation ultérieure sur le budget ASC et Budget AEP 2023	18
12. Information sur la répartition entre les agences, de la partie réserve AEP 2021 transférée sur les ASC en 2022.....	18
13. Information sur la revue de performance 2022.....	18
14. Télétravail.....	19
o Présentation des présences par site pour le mois de novembre	20
o Bilan des présences par site pour l'année 2022	20
o Nombre de jours de télétravail consommés par salarié.....	20
o Nb d'indemnité demandées/Par type de contrat, par site	20
15. Temps de travail.....	21
o Affaires tendues	21
o Paiement des heures supplémentaires mensuelles et annuelles	21
o Information sur des dérogations horaires à venir.....	21
o Consultation sur les dérogations horaires présentées.....	21
o Point sur la situation du projet NTMF	21
16. Locaux et activités ASC à Hélios	21
17. Locaux syndicaux à Hélios et à Elancourt	22
18. Approbation du Règlement Intérieur du CSE.....	22
19. Désignation des bureaux des ASC	22
o Vélizy	22
o Grenoble	22
o Toulouse.....	23
o Rennes.....	23
o Nantes	23
o Brest.....	23
o Provence	23
PARTIE 2 : Attributions santé, sécurité et conditions de travail (éventuellement dans un CSE extra spécifique)	23
20. Compte rendus des réunions de la CLQVT, de la CSSCT-C et des CSSCT régionales	23
21. Point RPS sur les élus et salariés en charge des ASC sur Vélizy.....	23
22. Point sur les groupes d'expression passés et à venir	24
23. Déménagement Lambersart & Nantes	24
24. Local ASC Lambersart.....	25
25. Sobriété Énergétique.....	25
o « Les salariés ont froid » : gestion de la température sur l'ensemble des sites.....	25
o Gestion et conséquences des coupures électriques sur site et en Télétravail	25
PARTIE 3 : Réclamations individuelles et collectives.....	26
26. Point sur les Problèmes Concur	26
27. Ouverture des sites semaine 52.	26
28. Livret d'accueil de TSN à Hélios : Ouverture du site 7 heures 00- 20 heures 00 vs horaires de travail TSN 7 heures 30 – 19 heures 30	27
PARTIE 4 : Questions diverses.....	27
29. Sur l'intranet, on peut trouver l'article avec l'intitulé suivant : « Plus de réunion le mercredi après-midi »	27

PARTIE 1 : ATTRIBUTIONS SOCIALES ET ECONOMIQUES

1. APPROBATION DES PROCES-VERBAUX

○ CSE extraordinaire du 18 octobre 2022

Le procès-verbal de la réunion CSE extraordinaire du 18 octobre 2022 est approuvé à la majorité des 25 votants [14 voix favorables CFDT, 4 voix favorables CFE-CGC, 3 voix favorables CFTC et 4 abstentions CGT].

(Le 18 octobre était une journée de grève nationale. Les élus CGT étaient pour cette raison absents au CSE, ce qui justifie leurs abstentions)

○ CSE ordinaire du 25 et 26 octobre 2022

Le procès-verbal de la réunion CSE extraordinaire des 25 et 26 octobre 2022 est approuvé à l'unanimité des 25 votants, sous réserve des modifications discutées en séance [14 CFDT, 4 CGT, 4 CFE-CGC et 3 CFTC].

○ CSE de constitution du 30 novembre 2022

Le procès-verbal de la réunion CSE extraordinaire du 30 novembre 2022 est approuvé à l'unanimité des 25 votants [14 CFDT, 4 CGT, 4 CFE-CGC et 3 CFTC].

2. SITUATION ECONOMIQUE GENERALE

○ CA/PC/IFO à fin novembre 2022

À la fin du mois de novembre 2022, le budget de la prise de commandes avait pris de l'avance, notamment sur le secteur public avec les contrats de la DGFIP et le projet « Défense Plateforme ». L'entreprise devrait maintenir une avance jusqu'à l'atterrissage en fin d'année. À la fin du mois de décembre, l'avance devrait être de 30 millions d'euros.

Sur un autre point, des tensions ont été constatées sur les aspects visuels. Néanmoins, l'entreprise a maintenu une bonne dynamique pour lequel l'entreprise a répondu en partenariat avec Open.

En outre, l'entreprise pourrait recruter plus de candidats, mais elle rencontre des difficultés de recrutement.

En novembre, le chiffre d'affaires de la BU SIT et le chiffre d'affaires de BU AES ont toutes deux affiché une avance sur le budget. Quant à elle, la BU Entreprises a affiché un retard par rapport au budget. Ce retard n'est pas complètement compensé et est dû à un déficit de production.

Pour rappel, les grands enjeux de l'entreprise restent à venir. Les salariés doivent rester motivés et s'assurer de fournir un bon travail. L'année 2022 était une bonne année, notamment dans la prise de commandes. Toutefois, certains paramètres tels que l'inflation ne sont pas totalement compensés.

Ainsi, l'entreprise n'atteindra pas ses objectifs.

Ce n'est pas parce que l'entreprise n'atteint pas ses objectifs qu'elle n'est pas rentable.

Nous n'avons pas atteint le taux de rentabilité demandé par le groupe et nous n'avons pas non plus atteint le niveau de rentabilité de nos concurrents. Nous devons progresser et être compétitifs sur certains sujets.

Quel est le niveau de rentabilité de nos concurrents ?

De manière générale, une bonne performance se traduit par un taux de rentabilité de 8%. Le Groupe Thales nous demande d'atteindre 11%. Les entreprises de services numériques (ESN) performantes atteignent 8%.

Ce taux de rentabilité correspond à des années « normales », et non à des années particulières. En toutes hypothèses, nous n'avons jamais atteint un taux de rentabilité de 8%.

Oui, mais nous devons tout de même essayer d'atteindre ces 8%. Pour le moment, notre taux de rentabilité est proche de 4%.

○ RAO et faits marquants

Pour la Défense et le secteur public, des applications pour l'Agence Nationale de Santé (ANS) seront migrées sur OVH. Ce lot est stratégique puisqu'il est au cœur du positionnement de l'entreprise.

Par ailleurs, la Direction a signé un avenant au ministère de la Justice pour prolonger le contrat jusqu'en 2024 et 2025. Le périmètre changera légèrement à cause de modifications sur le module. Il s'agit d'une bonne opération parce qu'elle permet la revalorisation de certaines activités.

Le projet « Ares » représente un grand enjeu commercial et a démarré rapidement. Enfin, l'activité du projet Ariane a été renouvelée.

L'entreprise n'a pas perdu d'offres, mais de nombreuses offres sont en attente. En effet, la suite du contrat ANS a été mise sur le marché et Thales fait face à Inetum. Par ailleurs, la signature du contrat « Adour » a été reportée en 2023 en raison d'un désaccord sur les nouvelles conditions tarifaires et contractuelles.

De plus, l'entreprise doit rendre une offre au début de l'année 2023 pour le projet PFAI. Orange et TSN sont les seuls concurrents de cet appel d'offres.

En outre, DMS a communiqué ses nouvelles ambitions pour le sous-marin 3^{ème} génération à Sophia. Enfin, la Direction attend la sortie de l'accord-cadre pour le contrat de l'URSSAF. De nombreuses livraisons sont prévues en fin d'année 2022.

Avez-vous fait un état des lieux à S3NS ?

Il est important que certains salariés de TSN soient à S3NS. Nous développons la L2, mais nous avons rencontré quelques difficultés de livraison et des aléas techniques difficiles à régler. Un comité de suivi a été mis en place. La priorité est la livraison de la L1 et de la L2.

Les équipes de S3NS doivent comporter une trentaine de salariés au total, basée sur l'avenue Hoche. Je ne sais pas combien ils sont à S3NS mais ils doivent être une trentaine. Nous proposons déjà des solutions basées à S3NS aux clients.

Pour reprendre la présentation, le groupe Laval a présenté ses remerciements pour la contribution active à la mise en mer des frégates.

L'entreprise en est à sa 4^{ème} mise en production de l'année. Ce chiffre est satisfaisant puisque, auparavant, l'entreprise ne comptait qu'une seule mise en production en 18 mois. La confiance du client est renouvelée puisqu'il a pu constater que notre capacité à le livrer s'est améliorée.

Par ailleurs, l'activité de fin d'année était chargée et l'entreprise a recensé de nombreuses commandes.

En outre, plusieurs dizaines de salariés ont été recensés en Roumanie dans la BU Entreprises. De plus, l'entreprise a gagné 1 million d'euros de licence BNP.

Cependant, la perte de Total Énergies a été une déception pour les équipes. La Direction espère monter une équipe en Roumanie avec Total après de nouvelles consultations. Concernant le renouvellement des logiciels, l'entreprise doit savoir préserver les positions.

Concernant les 3 dossiers d'Infogérance, Ardian a exprimé son mécontentement. La situation a pu être redressée et Thales devrait avoir une présence complémentaire dans les locaux d'Arian. La qualité de service s'est améliorée et le client est plus satisfait qu'il ne l'était avant.

Par ailleurs, il souhaite fermer les datacenters et déplacer l'activité sur Azur. Un ETOM fait concurrence à Thales sur la reprise de cette activité, mais le client assure que les négociations avec Thales sont exclusives.

L'Infogérance représente une somme de 3,5 millions d'euros par an.

En outre, un renouvellement était prévu pour APRIA, mais le client a préféré une solution significativement moins coûteuse. La Direction estime que le prix qu'elle avait proposé était juste. Une réflexion est nécessaire pour déterminer si Thales n'a plus une bonne position sur le marché.

Bien que certains clients soient prêts à mettre le prix sur le nom Thales, il pourrait être nécessaire d'optimiser les coûts et revoir les tarifs proposés.

Sur un autre point, l'entreprise a rencontré des difficultés sur le projet S2E à cause d'un problème de migration.

Par ailleurs, le CNR était particulièrement satisfait du travail des équipes. De plus, Thales participera à des appels d'offres pour le marché avec le CNES.

Nos concurrents dans les appels d'offres sont-ils les acteurs habituels ?

Un nouvel acteur a rejoint nos concurrents. En effet, le Groupement S2i a été référencé en plus. Il propose des prix bas, ce qui risque d'avoir un impact sur les tarifs que nous devons proposer.

Pour reprendre la présentation, il est indiqué que Moecer sera remplacé par 4Flight. Ce remplacement devrait se traduire par un changement de positionnement sur la maintenance du système français.

Sur un autre point, le CNES reprochait à l'entreprise de ne pas lui faire d'offres convaincantes. Le matériel Cisco a donc été remis en place.

Par ailleurs, l'actualité est dense pour la BU SIT. De nombreuses offres sont en cours de négociation et des commandes sont attendues en fin d'année 2022. En outre, l'offre Infogérance DIS a été remise en compétition face à 4 concurrents. L'entreprise espère solliciter les équipes en Roumanie pour cette activité.

L'actualité ne semble pas plus chargée que d'habitude. Avez-vous des situations tendues à nous présenter ?

L'activité n'est pas plus tendue que d'habitude. Les clients prennent commandes et envoient leur cahier des charges avant les congés de fin d'année pour que nous y travaillions pendant leurs congés. Comme chaque année, le mois de décembre est chargé, mais nous n'avons pas eu de remontée de situations particulièrement tendues.

Concernant Ardian, nous avons rencontré quelques difficultés parce que le système s'est arrêté brusquement. Il a dû être remonté complètement. Les équipes ont fait un travail remarquable et ont été réactives. Le client était satisfait de notre réactivité. Concernant l'arrêt du système, un correctif nous sera livré pour que le problème ne se reproduise pas.

L'affaire NTMF est une affaire tendue. Des actions ont été menées, mais certains problèmes techniques semblent difficiles à contourner et à résoudre.

Pourquoi ne nous présentez-vous jamais d'affaires tendues ? Soit, vous n'êtes pas suffisamment informés, soit, vous ne voulez pas nous informer.

- **Stand-by**

Ce point sera traité avec le point relatif aux ressources et aux effectifs.

- **Sous-traitance**

Ce point n'a pas été traité.

- **ECC Roumanie**

Les éléments relatifs à ce point seront détaillés avec le bilan de l'année, présenté en janvier 2023.

3. CONTRATS ET REVISION DE PRIX

- **Liste des contrats structurants sans clause de révision de prix**

Après vérifications, 50% des contrats ne sont pas revus par des clauses de révision. La liste de ces contrats est en cours de préparation. Lorsqu'elle sera prête, elle sera transmise aux élus.

Les contrats ne prévoyant pas de clause de révision de prix sont-ils de gros ou de petits contrats ?

Nous avons remarqué différents contrats.

Pourquoi la liste n'existe-t-elle pas ou n'a-t-elle pas encore été établie ? La Direction annonce qu'une procédure est en place et l'ordre du jour est prévu depuis un moment. Ce sont 2 raisons pour lesquelles la Direction devrait déjà pouvoir présenter une liste des contrats structurants sans clause de révision de prix.

Je demanderai à la personne en charge de la préparation de cette liste de se dépêcher.

Comment la Direction prévoit-elle de rencontrer les clients dont le contrat n'a pas de clause de révision de prix si elle n'a pas une liste des clients à voir ?

Chaque BU a des contrats qui n'ont pas cette clause. Nous devons faire un travail de consolidation et rassembler les données de chaque BU pour vous présenter une liste complète.

Pour vous donner quelques exemples, nous avons intégré une revalorisation lors de nos renégociations avec Dune. En revanche, le contrat Enedis prévoit des prix fermes que nous ne pouvons pas revoir. Par ailleurs, le contrat Newton prévoit une baisse des prix chaque année.

La situation actuelle est exceptionnelle. Il est donc logique de revoir nos contrats. Lorsque la Direction ne revoit pas ses contrats avec les clients, cela a un impact sur les salariés.

Nous renégocions déjà pour compenser les taux de l'inflation. Toutefois, certains dossiers sont plus compliqués que d'autres. Certains clients ne sont pas satisfaits de notre travail, ce qui rend les négociations plus difficiles. Nous devons nous assurer d'améliorer notre performance et notre satisfaction client.

Nous comprenons, mais il faut penser aux salariés de Thales. Ces derniers ont perdu de la motivation à cause des nombreuses réorganisations passées et de la nouvelle réorganisation à venir. Les responsables ne sont pas investis et les salariés se sentent seuls face aux clients.

Chaque client voudrait une équipe dédiée à son dossier, mais ils ne sont pas tous prêts à payer le prix d'une équipe dédiée. Il n'existe pas de solution magique, nous devons trouver un compromis. La structure et le management doivent savoir s'adapter.

L'organisation n'est pas conçue pour traiter les incidents de manière efficace.

Nous avons identifié certaines problématiques de l'organisation. J'ai confiance en la vision de Stéphane El Mabrouk.

Pour revenir sur le taux de rentabilité, il est étonnant que le Groupe Thales nous fixe des objectifs si élevés, mais nous retire nos leviers rentables tels que la cybersécurité.

L'activité que le Groupe Thales nous retire est marginale. Nous mettons en place un catalogue sur lequel nous nous engageons sur des tarifs.

Lors des négociations annuelles obligatoires, le Directeur financier nous a indiqué que 50% des contrats ne prévoient pas de clause de révision de prix. Les salariés n'y sont en rien responsables, ils ont travaillé efficacement.

Le sujet est complexe, ce n'est pas non plus la faute de la Direction. Plusieurs raisons ont poussé la Direction à ne pas inclure de clause de révision de prix.

Tout d'abord, nous n'avons pas connu une telle hausse de l'inflation depuis plus de 30 ans. Nous ne pouvions pas la prévoir et la clause ne paraissait pas nécessaire.

En outre, certains clients refusaient de signer si le contrat prévoyait une clause de révision de prix. Enfin, les dispositions européennes interdisent les clauses de révision de prix pour certains contrats.

Il serait intéressant que vous nous transmettiez une liste comprenant une répartition des contrats selon les volumes qu'ils représentent. En effet, c'est surtout la couverture des gros contrats qui est importante.

Nous l'avons déjà pris en compte.

La Direction aurait dû mieux gérer et anticiper le risque inflationniste. Par ailleurs, les clients savent qu'une perte doit être partagée.

Je vous ai déjà expliqué pourquoi nous n'avons pas intégré de clause de révision de prix. À présent, nous sommes conscients des risques et nous les prenons en compte.

o Procédure mise en place pour contacter les clients – Etat d'avancement

La procédure mise en place pour contacter les clients a pour objectif d'engager des négociations sur les révisions de prix. Les objectifs ont été définis pour l'ensemble des BU.

Le Directeur financier a indiqué que 50% des contrats n'étaient pas couverts par des clauses de révision de prix. Les négociations sont en cours avec les clients, mais il pourrait rester 25% des contrats pour lesquels les négociations ne seraient pas concluantes.

Par ailleurs, la clause de révision de prix prévue dans certains contrats n'était pas indexée sur l'inflation, mais sur l'indice Syntec. L'indice Syntec n'est pas toujours suffisant pour absorber l'augmentation des prix.

Les clients sont-ils favorables à ces négociations ?

Nous vous apporterons une réponse ultérieurement.

Je retiens que vous ne nous avez procuré ni la liste des contrats structurants sans clause de révision de prix, ni la procédure et son état d'avancement.

Je vous ai expliqué la procédure. La liste et l'état d'avancement seront communiqués.

Quand nous communiquerez-vous ces éléments ? Les vacances de fin d'année approchent et nous devons nous réunir pour les négociations annuelles obligatoires. Vous ne pouvez pas utiliser les contrats structurants sans clause de révision de prix comme un argument si vous ne nous présentez pas la liste.

Nous ne sommes pas encore entrés en négociations. Nous reparlerons de ce sujet à ce moment-là.

Pourquoi n'avez-vous pas préparé ce point à l'ordre du jour ?

Nous nous reverrons en janvier pour traiter le point en CSE. Si vous souhaitez avoir des informations en tant que représentant syndical et dans le cadre des négociations annuelles, nous en parlerons au cours des négociations.

Les élus doivent tous avoir le même niveau d'information. Nous demanderons une réunion extraordinaire si nécessaire.

Par ailleurs, si la Direction est capable de dire que 50% des contrats n'ont pas de clause de révision de prix, elle doit avoir une liste.

Je relancerai la personne en charge de cette liste. Nous vous assurons que nous serons transparents.

- **Possibilité d'activer l'article 1195 du Code civil sur l'imprévision.**

L'article 1195 du Code civil permet de demander une renégociation d'un contrat lorsqu'un changement de circonstances imprévisible rend l'exécution du contrat excessivement onéreuse pour une partie.

La Direction juridique a confirmé que l'article est applicable dans les circonstances actuelles. Toutefois, il permet seulement de demander une renégociation, il n'impose pas de modifier le contrat. Il ne semble pas judicieux de demander un arbitrage puisque les coûts et les conséquences ne seraient pas idéals.

Ainsi, il n'est pas nécessaire de l'activer.

L'article prévoit également la résolution du contrat en cas de refus ou d'échec de la renégociation. Par ailleurs, vous ne nous expliquez pas la procédure que vous avez mise en place pour rencontrer les clients.

L'ensemble des contrats a été scanné pour analyser les risques potentiels et les remonter au Groupe Thales. Des actions ont été mises en œuvre au sein des BU.

4. DISPOSITIF D'AIDE AUX ENTREPRISES CONCERNANT LA HAUSSE DE PRIX DE L'ENERGIE

- **Défiscalisation (TICFE)**

Sur certains dispositifs étatiques, la Direction financière confirme des éléments et un dispositif concernant la TICFE. Il n'est pas question de défiscalisation. Les rachats du Groupe Thales impliquent une baisse de la taxe sur les coûts de l'énergie refacturée par EDF. Le Groupe a engagé des négociations de manière à obtenir une baisse en 2022.

Pourquoi ne mentionnez-vous qu'EDF ?

Nous n'avons de contrat qu'avec EDF.

Les contrats doivent être renégociés.

Ils le seront.

- **Prix fixe de l'électricité (ARENH)**

La Direction financière a indiqué que l'entreprise ne bénéficie pas de ce mécanisme.

Pourquoi, quand le CSE avait demandé s'il existe une aide à laquelle peuvent prétendre les entreprises, la Direction nous avait-elle répondu par la négative ? Pourquoi le CSE a-t-il dû faire ses propres recherches pour découvrir qu'il existe une aide ? La Direction aurait dû dire qu'il en existe une, mais que nous n'y avons pas droit.

La Direction ne nous fournit pas l'ensemble des négociations dont nous avons besoin pour mener à bien notre rôle d'élu.

Pourquoi l'entreprise n'a-t-elle pas droit à ce mécanisme ? Pourquoi la Direction n'a-t-elle pas engagé une procédure pour faire une demande d'aide ?

La Direction financière n'a pas précisé si nous bénéficions d'une aide. Je vous reconfirmerai l'information. La finance n'a pas indiqué qu'on avait une aide sur le dispositif. Je vous confirmerai si on y a droit ou pas.

Toutefois, les coûts de notre consommation énergétique devraient augmenter de 30% ou de 40%.

Les 2 dispositifs ne concernent que l'électricité.

L'électricité n'est qu'une part de notre consommation énergétique.

Que représente une hausse de 30% ?

Nous le saurons lorsque nous aurons finalisé les comptes. Je tenterai d'obtenir un ordre de grandeur.

- **Autres**

Aucun autre dispositif ne nous a été présenté.

5. EFFECTIFS

- **Détail des E/S par site**

Pourquoi le détail par site est-il différent selon les informations données dans la présentation ?

Les informations proviennent de sources différentes. Certaines informations ne sont disponibles que pour certains sites, et non pour d'autres.

Pour information, le site de Lille est rattaché au site de Vélizy. L'entreprise créera des SIRET pour les sites rattachés à Vélizy en 2023.

Pourriez-vous rendre les informations des outils RH et des outils de paie cohérentes entre elles ? Les informations seraient alors comparables entre différents sites.

Les extractions sont automatisées et les données ne peuvent pas être manipulées.

L'entreprise a recensé une croissance des effectifs, la dynamique de recrutement est importante. Néanmoins, le taux de renouvellement des salariés a augmenté et un plus grand nombre de démissions a été recensé.

Nous avons remarqué que les ruptures de période d'essai à l'initiative de l'employeur ont augmenté.

Pour rappel, nous avons recensé 400 entrées entre les mois de septembre et d'octobre. Les volumes de salariés sont plus importants, il est normal que d'autres données augmentent.

- **Entrées sorties à novembre 2022**

500 collaborateurs ont rejoint l'entreprise en 3 mois. L'entreprise a remarqué une bonne capacité à attirer des candidats sur des métiers tendus.

- **Passages CDD => CDI**

Ce point n'a pas été traité.

- **Renouvellement des périodes d'essai**

Ce point n'a pas été traité.

- **Sous-traitance**

Le niveau de prestation est élevé mais il n'augmente pas avec l'activité. La sous-traitance se fait à la marge et transcrit la légitimité du positionnement de l'entreprise sur les affaires à forte valeur ajoutée. Le recours à la sous-traitance n'a pas suivi la même courbe que celle de la prise de commandes.

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

Nous avons remarqué de nombreux arrêts maladie de longue durée. Connaissez-vous la typologie de ces maladies ? S'agit-il d'épuisement professionnel ?

Les arrêts maladie de longue durée peuvent comprendre de nombreuses maladies, mais nous ne pensons pas qu'ils correspondent à des cas d'épuisement professionnel. Le nombre de salariés en arrêt maladie de longue durée est équivalent à celui de 2021 alors que les effectifs ont augmenté. Ainsi, le ratio devrait en fait diminuer.

En revanche, la Direction a recensé plus de démissions en 2021. En effet, le taux de démission était de 8% en 2022, contre 7% en 2021. L'indicateur sera suivi.

Pourriez-vous préciser les ruptures de période d'essai à l'initiative des salariés ?

Nous vous apporterons cette information au prochain CSE.

Les tranches d'âge sont trop grandes dans vos tableaux montrant les données des démissions. En effet, vous donnez une donnée unique pour les démissions de salariés entre 43 et 66 ans. Ces âges sont trop différents puisqu'une partie de ces salariés pourrait représenter un départ à la retraite.

En outre, vous avez comparé les chiffres des démissions à ceux de 2021. Il serait plus intéressant de le comparer à celui de 2019.

Nous prenons note de cette remarque.

- **Recrutement**

Par ailleurs, les données de recrutement rassemblent trop de catégories entre elles. Nous aurions besoin du détail de ces données.

Le tableau auquel vous faites référence provient d'un rapport du Groupe Thales, je ne peux pas en modifier les données. Le détail que vous demandez est présenté annuellement dans le bilan social.

Au sujet du recrutement par entité, nous avons recensé 1.400 acceptations à nos propositions. Nous devrions atterrir à près de 1.600 arrivées effectives à la fin de l'année 2022.

Les profils recrutés sont de plus en plus jeunes, notamment à Lyon.

Nous ferons un effort pour recruter des profils plus expérimentés.

Quelles sont les mesures mises en œuvre pour accueillir les nouveaux arrivants, sans que cela ne perturbe les salariés présents sur site ? Nous devrions prévoir un point à ce sujet à l'ordre du jour de la prochaine séance.

Il est question d'intégration dans l'entreprise.

Les formations rapides sont-elles accompagnées d'un suivi particulier ? Les salariés ne sont-ils pas en difficulté ?

Par ailleurs, l'intégration nécessite un grand effort et de nombreuses formations. Certains salariés quittent l'entreprise rapidement après avoir été formés. Combien de salariés quittent l'entreprise avant la fin de la période d'essai ?

Nous pourrions faire un point de suivi.

Par ailleurs, le stand-by était proche du budget.

La Direction doit faire attention à ce que le stand-by ne devienne pas une nouvelle catégorie d'embauchés.

Nous avons déjà soulevé un point de vigilance sur le sujet.

Les recruteurs qui investissent n'ont pas de code d'imputation donc ils imputent en stand-by.

Les imputations sont dédiées à la structure. Par ailleurs, des budgets sont dédiés aux imputations.

6. INFORMATION COMPLEMENTAIRE ET CONSULTATION SUR LE PROJET DE REGROUPEMENT DES ACTIVITES DE CONSEIL EN CYBERSECURITE DE LA DIRECTION CONSEIL DU NUMERIQUE SECURISE (DCNS) ET DES ACTIVITES CYBERSECURITE FACTORY DE LA DIRECTION DE LA COMPETITIVITE INDUSTRIELLE (DCI) DE LA SOCIETE THALES SERVICES NUMERIQUES SAS AU SEIN D'UNE SOCIETE DEDIEE DU GROUPE THALES

La CFDT donne lecture d'une déclaration



Declaration CFDT
CSE DU 20 et 21 déc

La CGT donne lecture d'une déclaration



2022_12_20_Declarat
ion_CGT_regroupeme

La CFE-CGC donne lecture d'une déclaration :



CFE-CGC-Declaration
_Cyber-20221220.pdf

La CFTC donne lecture d'une déclaration :



CFTC - déclaration
-20-12-2022 Cyber.p

Résultat de la consultation :

Pour : 0

Contre : 25 (14 CFDT, 4 CFE-CGC, 3 CFTC et 4 CGT)

Abstention : 0

7. INFORMATION EN VUE DE CONSULTATION ULTERIEURE SUR LA POLITIQUE SOCIALE DE THALES SERVICES NUMERIQUES SAS (ARTICLE L.2312-26 DU CODE DU TRAVAIL)

o Restitution de l'expertise SYNDEX portant sur la politique sociale de la Société Thales Services Numériques S.A.S

Pour des raisons logistiques, le rapport final sur la politique sociale est présenté grâce au même support que pour sa présentation en Commission. Le support a été complété grâce aux réponses apportées aux questions des membres de la Commission.

À la demande des élus, le rapport prévoit un chapitre sur les conditions de travail et sur la prévention. Pour rappel, ce rapport est confidentiel et peut comporter des données sensibles. En outre, les données ont été anonymisées pour les sous-ensembles de moins de 5 salariés et le cabinet s'assure que les points dans des nuages de données ne soient pas identifiables.

La reprise de progression de l'effectif était de 9%, ce qui présentait une forte hausse en 2021 par rapport aux résultats de 2020. La moyenne annuelle était de 2,4% avec une évolution inégale entre les sites. En effet, un recul de l'effectif a été constaté à Cholet, à Castres, à Grenoble, à Élancourt, et à Valence. La croissance était vigoureuse à Nantes, à Rennes, à Mérignac, et à Toulouse.

L'entreprise est restée dans une tendance de croissance de 5% de l'activité, ce qui induit une croissance de l'effectif du même ordre de grandeur. L'objectif 2022 était de l'ordre de 1.250 embauches et semblait ne pas être atteint en raison de difficultés à recruter. Le taux de renouvellement des salariés s'est infléchi en 2021 à cause de la crise sanitaire et avait atteint 5,8% de l'effectif moyen. Il a retrouvé sa moyenne historique de 8% en 2021.

La Direction a souligné qu'elle a continué de mettre en place des actions de fidélisation des salariés pour les nouveaux entrants et des anciens salariés. Toutefois, les actions étaient encore en cours de mise en place à la rentrée. Il est donc trop tôt pour en tirer un bilan.

En outre, le taux d'absentéisme était faible. Ce n'est pas rare, mais il incite à être vigilant sur le présentéisme, une volonté d'être présent à cause d'une charge de travail trop élevée.

Sur un autre point, aucun salarié n'est passé au statut cadre en 2021. La Direction l'a expliqué par la crise sanitaire qui aurait retardé les dossiers. Par ailleurs, une baisse tendancielle du taux de promotion a été constatée. Il était de 3% avant la crise COVID, mais il est passé à 2% en 2020 et à 1,8% en 2021. Une corrélation entre la classification interne du groupe et la classification conventionnelle a été constatée.

En 2021, la politique de rémunération était plutôt restrictive. Pour la 2^{ème} année consécutive, le budget a reculé par rapport aux années précédentes. Le taux moyen d'augmentation des salariés était de 1,55% en juillet 2021. À la fin du mois de juillet 2021, 36% des salariés n'avaient pas été augmentés alors qu'ils n'étaient que de 7% à 9% les années précédentes. La Direction estime que cette politique salariale n'a pas eu d'impact négatif sur le taux de renouvellement des salariés.

Il est choquant et navrant de vous entendre dire que 36% des salariés n'ont pas été augmentés et que « cela n'a pas eu d'impact sur le taux de renouvellement des salariés ». Vous ne pouvez pas seulement vous inquiéter des chiffres. Les salariés sont de vraies personnes qui sont impactées.

Le Groupe Thales a maintenu une certaine politique salariale. Chacun est libre de penser que les actions mises en place par la Direction n'étaient pas suffisantes, mais ce n'est pas notre avis.

Le problème est que la Direction ne veut augmenter les salariés ni quand la situation est mauvaise ni quand la situation est bonne. Vous avez toujours une raison pour ne pas aider les salariés. Pourtant, vous devez les remercier pour le travail et les efforts qu'ils fournissent.

Par ailleurs, vous remarquez que le taux de renouvellement des salariés n'a pas été impacté. Vous devez vous intéresser à la tranche d'âge des salariés qui quittent l'entreprise. De plus en plus de salariés structurants quittent l'entreprise à cause de la politique salariale du groupe.

Le sujet du taux de renouvellement des salariés devrait devenir crucial dans les prochaines années.

Pourriez-vous nous transmettre les données du taux de renouvellement des salariés selon leur ancienneté ?

Nous prenons note de cette demande.

Le cabinet Syndex a constaté que le salaire devient un sujet crucial pour les salariés et pour l'employeur. La Direction doit s'assurer de travailler sa capacité à retenir sa compétitivité. Après plusieurs étapes de négociation, une enveloppe budgétaire de 3,8% a été mise en place. Elle est satisfaisante, même si inférieure à l'inflation. En outre, des adaptations salariales ont été mises en œuvre.

Concernant l'égalité professionnelle, le cabinet a remarqué un déséquilibre structurel. Le taux d'emploi féminin est remonté légèrement à 19%. La proportion de femmes recrutées chez les alternants est plus forte que pour les cadres. Généralement, ce sont les BU présentant des postes avec des fonctions support qui recrutent le plus de femmes.

La Direction a-t-elle envisagé de proposer un salaire plus élevé aux jeunes femmes pour les attirer à Thales ? Les entreprises ont souvent proposé des salaires plus élevés pour les hommes, peut-être serait-il temps d'inverser la tendance.

Non, nous ne l'avons pas envisagé.

Sur un autre point, le cabinet a remarqué une forte sous-représentation des hommes parmi les salariés qui ont pris un congé parental.

En outre, les écarts de rémunération sont plus nuancés qu'avant. Les salaires moyens restent favorables aux hommes pour les cadres en extrémité d'échelle et les rémunérations variables n'apparaissent plus de manière défavorable.

Comment expliquez-vous ces différences sur les échelles ?

Ce sont des constatations statistiques.

Depuis l'arrêt du PMSS, les salaires d'embauche ne devaient plus être défavorables. La Direction avait expliqué que les différences de salaire s'expliquaient par une différence d'expérience ou de diplôme. Les hommes sont-ils donc toujours plus diplômés et ont-ils toujours plus d'expérience que les femmes ?

Le PMSS n'est pas genré. Si des négociations ont favorisé les hommes, ce n'était pas prévu. Nous devrions avoir apporté des corrections et il ne devrait plus y avoir d'erreurs dans les nouvelles embauches.

À mon avis, les différences de salaire s'expliquent par les différences entre les fonctions exercées. Par ailleurs, les salaires sont différents selon les écoles et les métiers.

Le cabinet a constaté que le salaire moyen des hommes était supérieur à celui des femmes. Par ailleurs, les salaires sont nettement différents entre Paris et la région. En outre, le tableau présenté montre une tendance de salaires d'embauche plus élevés pour les hommes, ce qui s'explique par un âge d'embauche plus élevé.

La Direction a noté que l'avantage salarial est favorable aux femmes en région parisienne. Les différences de salaire s'expliquent par des différences de diplôme ou d'expérience. Toutefois, la Direction s'assure de ne pas créer de déséquilibre à l'entrée dans l'entreprise.

Le cabinet a précisé dans son rapport que le budget égalité est devenu sous-utilisé. Il a bénéficié à environ 4% de l'effectif féminin. Il pourrait être mieux utilisé.

La Direction considère qu'elle valorise l'enveloppe budgétaire pour aider les parcours de sensibilisation des salariés et la formation des femmes en début de carrière. Pour rappel, le budget date de 2012. Des améliorations ont déjà été constatées. Il faudrait se réjouir du fait que les dépenses du budget soient réduites puisque cela implique que moins de situations sont à corriger.

Le document montre qu'aucune femme n'est passée cadre technicien DIO. Vous pourriez utiliser le budget pour corriger cette situation.

Par ailleurs, les managers ou l'encadrement qui ont pris la décision de ne faire passer aucune femme doivent suivre une formation sur l'égalité professionnelle. Les chiffres montrent un certain progrès, mais il n'est pas visible dans les mentalités de tous.

Nous y serons vigilants.

Des actions semblent nécessaires sur les catégories 3.

Les rémunérations individuelles sont analysées mais elles ne sont pas présentées puisqu'elles sont confidentielles. Le cabinet a constaté que les inégalités sont sociétales. Les formations régulières et répétées sont une voie à privilégier.

Au sujet de la formation, les résultats sont restés en deçà des attentes. La moyenne des heures de formation était de 7,7 heures seulement.

En 2021, le redémarrage de la formation a pris un temps. L'ensemble des formations a été dispensé en 2^{ème} partie d'année. Ainsi, 2 tiers du budget ont été réalisés sur un semestre.

Les chiffres de la formation 2022 devront être suivis de manière attentive. Par ailleurs, l'impact des entretiens individuels et du check-in sera à suivre.

Nous devons atteindre un taux de formation professionnelle de 100% grâce aux e-learning. La mise en place des check-in n'a toujours pas d'effet. Les salariés ne demandent pas de formation et les managers ne font pas l'effort de demander aux salariés s'ils ont des besoins de formation. La Direction doit s'assurer de communiquer de manière efficace sur le sujet.

Nous devons effectivement apprendre à intégrer cette façon de penser dans les mœurs.

Concernant la prévention, le programme annuel PAPRI Pact et CSSCT a été analysé par le cabinet. Pour rappel, le CSE doit apporter sa contribution à la réalisation du document unique, qui doit être réalisé de manière participative et faire apparaître l'ensemble des risques liés à l'organisation et aux risques psychosociaux.

Il doit être mis à jour annuellement au minimum. Le document doit détailler les mesures et les coûts programmés par l'entreprise pour l'année à venir. Il doit faire l'objet d'un rapport annuel en CSSCT et d'une consultation annuelle en CSE. Par ailleurs, le rapport annuel de la CSSCT fait également l'objet d'une consultation annuelle du CSE.

Globalement, le cabinet a constaté une politique de prévention cohérente, mais qui est à renforcer dans sa dimension locale et sur les risques psychosociaux. Certains indicateurs du DUERP sont difficilement exploitables lorsqu'ils sont appliqués aux risques psychosociaux. Un travail multidisciplinaire est à mettre en place avec différents acteurs.

Par ailleurs, la notion d'unité de travail pourrait être revisitée à l'aune de l'évolution des organisations de travail.

Le rapport annuel CSSCT pourrait être enrichi ou illustré de rubriques et graphiques. Le PAPRI Pact devra inclure des actions locales et les actions qui impliquent une participation des salariés.

Au regard du taux de remplacement des salariés, il est nécessaire de reconstituer un lien entre les salariés et de restaurer des relations de travail permettant de renforcer le sentiment d'appartenance à l'entreprise.

Les éléments les plus essentiels du rapport sont repris.

Le tableau de la base de la classification semble obsolète avec la nouvelle convention collective.

Le Groupe Thalès se dote d'une classification interne pour standardiser les taux à une échelle mondiale.

Le changement de position d'un alternant représente-t-il une promotion ou un recrutement ?

Le cabinet ne savait pas trancher, les prochaines statistiques considéreront le changement de position comme un recrutement.

Quelle est la position de la Direction pour les positions non-cadre depuis au moins 10 ans ? Ces salariés auront-ils la possibilité de passer au statut cadre automatiquement ?

Les salariés pourront demander de passer au statut cadre, mais nous n'effectuerons aucun changement automatique.

La notion de « passage automatique » impliquait surtout que les demandes des salariés devraient être acceptées.

Il n'y aura aucune automaticité sur le passage au statut cadre.

L'observation des salaires moyens pose question sur certains sites. Par exemple, le site de Valence ne compte que 38 salariés, mais il représente l'avant-dernier site avec le salaire moyen le plus élevé. La concentration des cadres y est-elle plus élevée ?

Oui.

Les salariés du site d'Élancourt sont-ils mieux payés parce qu'il y a moins de femmes ?

Nous devrions observer les chiffres dans le détail, mais, généralement, le salaire est plus élevé dans les populations qui comprennent des cadres avec une expérience plus élevée.

Sur un autre point, le cabinet a constaté que l'index d'égalité professionnel connaît des limites pour déterminer la situation d'une entreprise. Des vagues de sensibilisations ont permis d'informer les salariés, mais la Direction doit songer à pérenniser certaines actions ou formations pour assurer un rappel des sujets importants.

L'ensemble de la population masculine de l'entreprise devrait être formé sur les agissements sexistes.

La CGT considère qu'il est nécessaire d'imposer le changement pour faire évoluer les mœurs. Les entreprises ont un intérêt financier à maintenir cette inégalité entre les femmes et les hommes. Les agissements répréhensibles portent atteinte à l'image de l'entreprise, ce qui la force à agir.

Nous ne reconnaissons pas la politique de l'entreprise dans ces propos. Nous n'agissons pas seulement pour notre image mais pour l'atteinte d'un intérêt collectif et humain.

La CGT considère que certaines formations doivent être obligatoires. De nombreux hommes ne s'inscrivent pas en formation ou n'y participent pas parce qu'ils ne se sentent pas concernés. Pourtant, la plupart mériteraient de suivre la formation. Il faut valoriser l'expérience acquise par le 70/20 mais aussi dans l'évolution de carrière, ce qui n'est pas ce qui se profile avec la nouvelle convention collective.

Nous avons mené des actions ciblées et spécifiques. Nous reprendrons ce travail en 2023.

Les salariés sont inscrits à des formations mais ils ne s'y présentent pas. Ces formations ne doivent pas être prises à la légère. Par ailleurs, si elles étaient obligatoires, elles mettraient fin à la mauvaise foi de certains salariés.

Nous donnons les clés aux salariés pour agir lorsqu'ils sont témoins ou victimes d'une situation ou d'un comportement sexiste.

Le cabinet note la question de la gestion du parcours de formation. La proportion de bénéficiaires avait continué de baisser en 2021. Il est nécessaire de remonter les dépenses de formation.

Les données de formations étaient difficiles à traiter puisqu'une grande partie des formations n'étaient pas comptabilisées correctement.

Les managers n'ont pas les outils adéquats pour tracer les formations. L'outil Workday devait intégrer un module pour suivre les formations, mais les managers doivent utiliser Excel et Word.

Les managers ont la possibilité de faire des feedbacks dans Workday.

Le cabinet a détaillé de nombreuses informations relatives à la formation dans son rapport.

La séance est suspendue pour la pause déjeuner.

8. CONTRATS DE RESTAURATION ET CONVENTION RIE

o Contrat de RIE Hélios et Gestion de la restauration

Nous n'avons pas donné mandat à la Direction. Nous attendons de recevoir le contrat du RIE.

Existe-t-il un règlement intérieur ou une convention ?

Non. Le sujet sera traité lors de la réunion de la Commission en janvier. Des élus y seront associés.

La Commission ne peut pas se réunir puisque nous n'avons pas donné mandat. L'avocat que nous avons contacté nous a bien dit que c'est un RIE et que nous devons obtenir le contrat.

Je relancerai nos interlocuteurs sur le campus.

Les ressources humaines doivent organiser une réunion avec le campus pour que le sujet soit traité avant la mise en place d'une commission RIE.

- **Contrat de RIE Labège et Renouvellement du mandat de gestion**

Nous sommes prêts à renouveler le mandat dès à présent. Nous devons par ailleurs décider si nous souhaitons conserver le prestataire Elior.

Le renouvellement du mandat de gestion est approuvé à l'unanimité des 25 votants [14 CFDT, 4 CGT, 4 CFE-CGC et 3 CFTC].

Nous élirons les membres de la Commission RIE ultérieurement.

- **Contrat de RIE Basso Cambo**

Nous souhaitons que vous nous fassiez un point pour chaque site de France au prochain CSE. Il est important de déterminer les moyens de restauration des salariés et les indemnités ou tickets restaurant dont ils bénéficient.

Je vous informerai à ce sujet lors de la prochaine réunion du CSE.

- **Contrat (ou convention) RIE Lambersart**

Ce point n'a pas été traité.

9. POLITIQUE SOCIALE

- **Compte rendu de la Commission Égalité Professionnelle**

La Commission pour l'égalité professionnelle ne s'est pas réunie.

- **Compte rendu de la Commission Emploi Formation**

Lors de la Commission emploi et formation, nous avons présenté l'évolution de 2 familles. Cette présentation est disponible dans le compte rendu de la séance.

La Commission a permis de présenter des nouveautés. De nouvelles opportunités sont offertes aux salariés, le métier de qualicien a été transformé, des référents qualité sont présents dans plusieurs BU, et un ingénieur qualité rejoindra les effectifs TSN en 2023.

Par ailleurs, une offre de formation est à présent dédiée pour la famille Pro 08. En outre, l'intranet est en cours de refonte et une valorisation de la qualité du métier a été faite récemment.

Sur un autre point, une présentation a permis de découvrir les sensibilisations et les formations énergétiques. Il a été présenté un objectif de réduction de 35% du transport à effectuer chez Thales et TSN. La Commission estime qu'il serait préférable de parler d'une réduction des émissions de gaz à effet de serre.

De plus, des ateliers permettront de mettre à jour les processus impactés. L'accent a été mis sur la formation, sur les enjeux et sur les nouvelles réglementations.

Des actions ont été prises pour les datacenters et sur 9 projets éligibles avec des critères et des mesures à analyser. Le gouvernement peine à donner des critères et des objectifs à atteindre.

Les phases de sensibilisation ont été déployées. Ainsi, 180 salariés ont été sensibilisés au changement climatique et 3 modules sont en cours de préparation pour être intégrés au tronc commun de formation. La Commission a demandé que 2 modules de formation soient obligatoires. La Direction a pris le point.

La nouvelle réglementation et le plan de sobriété seront présentés ultérieurement. La Commission a estimé qu'il serait utile qu'ils soient présentés en CSE. Par ailleurs, elle a demandé un effort de communication sur la RSE et qu'elle soit visible auprès des salariés pour qu'ils puissent prendre part aux actions mises en place.

La Commission a déterminé la stratégie 2023 et la date de la prochaine réunion en février 2023. Au total, la Commission s'est réunie 13 fois en 2022.

La Commission a noté que les clients préfèrent les jeunes diplômés aux POEI. Des actions seront menées auprès des clients.

La répartition des populations ayant bénéficié d'une formation n'était pas satisfaisante. 22% des femmes ont bénéficié d'une formation sur l'année. Ce chiffre était tiré par la DIL.

Sur un autre point, 103 alternants et 186 demandes de stage ont été acceptés. Toutefois, une disparité a été constatée puisque le site de Vélizy présente un retard sur le nombre de stages acceptés.

Le taux d'avancement n'a pas pu être traité, il sera traité en février 2023.

Par ailleurs, la GPEC a été présentée. Le marché est en forte évolution, notamment le cloud. Par ailleurs, la sécurité est un marché porteur. Il est noté qu'une bascule s'opère de l'infogérance vers le cloud.

En outre, l'entreprise souhaite atteindre un nombre de 500 salariés en Roumanie d'ici 2025. La Roumanie est considérée comme un sous-traitant et nécessite donc de nouveaux contrats internes avec 10 entités de Thalès.

De plus, le taux de recrutement était supérieur au taux de départs. Les mêmes métiers de compétence sont en croissance.

La Commission a remarqué que la Direction doit proposer des perspectives aux salariés. Une enquête pourrait être lancée en avril ou en juin 2023.

La Direction a présenté l'accompagnement et les formations mis en place. Le bilan de formation 2022 devrait être présenté en avril 2023.

Il est noté que la baisse des effectifs laisse les managers dans un certain désarroi. Ils ne sont pas assez accompagnés.

Nous faisons le nécessaire pour accompagner les managers. Nous ne pouvons pas laisser nos salariés dans une mauvaise situation.

○ Compte rendu de la CEH

La CEH s'est réunie en décembre 2022 et une présentation des chiffres a été faite en séance. Ainsi, 155 reconnaissances de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ont été recensées le 2 décembre. Si le nombre de RQTH est en hausse par rapport à 2021, il reste en deçà du nombre de RQTH que devrait recenser l'entreprise.

Il est précisé que, parmi les nouvelles déclarations, 6 salariés détenaient déjà une RQTH mais ne l'avaient pas déclarée à la Direction. Certains salariés pourraient avoir une RQTH sans la déclarer à la Direction.

De plus, seul le site de Valence n'a recensé aucun salarié n'ayant déclaré une RQTH à la Direction.

En outre, les statistiques présentées indiquaient que ce sont principalement des hommes qui déclarent des RQTH. Par ailleurs, ils ont généralement une ancienneté de plus de 6 ou 12 ans.

Cependant, nous recensons plus de RQTH chez de jeunes embauchés que nous n'en recensons avant. La proportion d'anciens salariés reste forte et nous risquons de perdre une grande part de RQTH lorsque les salariés partiront à la retraite.

L'objectif pour l'année 2022 était de recruter 6 CDD ou CDI possédant une RQTH. Au moment de la réunion, la Direction en avait recruté 5. L'objectif devrait donc être atteint.

En revanche, l'objectif de recrutement d'alternants ou de stagiaires possédant une RQTH ne devrait pas être atteint puisqu'il est resté à 0.

Pour rappel, les salariés dont la qualité de travailleurhandicapé est reconnue peuvent demander des aménagements de poste à domicile.

Sur un autre point, de nombreuses activités ont été proposées lors de la semaine du handicap et des ateliers ont permis de faire découvrir le handisport. En 2023, la semaine du handicap devrait être prévue l'été ou le printemps pour pouvoir proposer des activités en extérieur.

Par ailleurs, nous avons élu le Secrétaire de la CH.

Les données statistiques ne permettent pas de déterminer le nombre réel de salariés en télétravail. Par exemple, les salariés qui ont des dérogations ne sont pas visibles dans les chiffres. Nous vous demandons des chiffres réels et vous nous transmettez des données théoriques.

Nous prenons note de cette demande. Toutefois, les données que nous vous présenterons seront sûrement une moyenne.

Pour reprendre la présentation du compte rendu de la CEH, nous avons fait un bilan des actions réalisées dans l'année. Par ailleurs, nous avons réémis la suggestion de tenir une des 4 séances de la CEH sur un des sites en dehors de la région parisienne. En effet, les autres sites rencontrent aussi des problèmes relevant des prérogatives de la CEH.

Nous prenons note de cette suggestion.

La séance est suspendue pour la journée.

○ **Présentation du bilan alternance 2022**

En 2022, la Direction a validé 103 alternants et 18 offres en cours ont été transformés en stage ou ont été annulées.

Pourriez-vous compléter le document présenté ? Nous aimerions plus d'informations sur le top 10 des écoles et le taux de transformation des alternances.

Je prends note de ces demandes.

Comment transformez-vous des offres d'alternance en offre de stage ? Ce ne sont ni les mêmes besoins ni les mêmes moyens.

Nous adaptons les offres pour qu'elles puissent correspondre aux besoins et aux moyens d'un stage.

Pourquoi ne transformez-vous pas plutôt ces offres en CDD ou en CDI ?

Nous le faisons parfois. Tout dépend de la durée.

Parmi les 103 alternants, le top 10 des écoles qui fournissent le plus d'alternants est : CESI, ESEO, ESGI, IGS, INSEEC, Kedge Business School, Polytech Sophia, PPA Business School, Aix-Marseille, Grenoble-Alpes.

10. ACTION LOGEMENT (DECLARATION 1%)

- **Dans le cadre de la déclaration 2022 pour la PEEC (Participation des Employeurs à l'Effort de Construction), nous souhaiterions avoir :**

- Effectif mensuel moyen en 2021

- Montant total des salaires bruts versés en 2021

- Le calcul et le montant du versement dû

- **Dans le cadre de la déclaration effectuée en 2021 pour la PEEC, nous souhaiterions avoir :**

- Effectif mensuel moyen en 2020

- Montant total des salaires bruts versés en 2020

- Le calcul et le montant versé

Ces points ont été traités simultanément.

Envoyez-moi les chiffres que je puisse les vérifier.

11. INFORMATION EN VUE DE CONSULTATION ULTERIEURE SUR LE BUDGET ASC ET BUDGET AEP 2023

Nous n'avons pas de question, nous ferons donc la consultation lors de la prochaine séance.

12. INFORMATION SUR LA REPARTITION ENTRE LES AGENCES, DE LA PARTIE RESERVE AEP 2021 TRANSFEREE SUR LES ASC EN 2022.

Nous avons transféré 16.922,23 euros de la réserve AEP à la réserve des ASC. Ce montant a été réparti de manière équitable entre les différents sites.

Pour rappel, le CSE a le droit de transférer 10% de sa réserve AEP vers sa réserve ASC. Le CSE avait décidé d'opérer le transfert après avoir constaté le montant important des AEP qui augmente annuellement.

13. INFORMATION SUR LA REVUE DE PERFORMANCE 2022

La revue de performance 2022 reprendra certains éléments des revues de performance précédente. Une évaluation a été ajoutée pour traiter des questions sur le niveau de maîtrise. Le manager fixera le niveau de maîtrise des membres de son équipe grâce à 4 appréciations : en dessous des attentes, proche des attentes, totalement en ligne avec les attentes, et au-delà des attentes. Ces appréciations seront apportées à la performance annuelle du salarié et à ses compétences comportementales.

Le check-in annuel de la performance se déroulera du 13 décembre 2022 au 28 février 2023. Les objectifs seront fixés du 13 décembre 2022 au 31 mars 2023. Pour répondre à l'ensemble des besoins, des check-in ad hoc seront réalisés au cours de l'année 2023.

La communication doit être améliorée et précisée. Les managers doivent être informés du fait que les demandes de formation peuvent être formulées à tout moment de l'année.

Nous prenons note de cette remarque.

La revue de performance se fera en 2 étapes. Tout d'abord, le collaborateur remplira une auto-évaluation sur différents objectifs. Le manager fera une évaluation avec les collaborateurs de son équipe. La Direction s'assure de prévenir les managers le plus tôt possible pour qu'ils puissent préparer un entretien de qualité.

Au moment de l'entretien, le manager commentera l'auto-évaluation du salarié et il l'évaluera à son tour.

Les appréciations avaient déjà été supprimées. Pourquoi les réintégrez-vous à la revue de performance ?

Ces modifications et ces changements auront-ils un impact par rapport aux dispositions de la convention collective ? Les appréciations seront-elles utilisées pour la cotation du poste ?

Il n'y a pas de lien entre l'évaluation et la cotation de poste.

L'appréciation « proche des attentes » n'a pas de connotation négative. La situation de chaque salarié est différente et doit être observée dans sa spécificité. Selon le niveau d'ancienneté d'un salarié, les appréciations n'auront pas la même valeur. Les managers devront mener un travail d'accompagnement et discuter avec les collaborateurs.

Les managers seront libres d'interpréter ces appréciations à leur manière. L'évaluation reviendra finalement à apporter une note aux salariés. Cela manque d'objectif collectif et pourrait agir comme un frein.

Le CSE devrait être consulté puisqu'il s'agit d'une modification du mode d'évaluation.

Non.

Le mode d'évaluation que vous proposez n'est pas sain puisqu'il se base sur l'évaluation des objectifs.

La fixation des objectifs fait l'objet d'une discussion avec le collaborateur. Les appréciations que nous proposons permettent simplement d'objectiver une évaluation qui faisait déjà l'objet d'une discussion.

Les appréciations ne seraient pas choquantes si nous étions sûrs qu'un accompagnement serait apporté aux salariés qui sont « proches des attentes ». Quels accompagnements seront proposés aux salariés après l'évaluation ?

Les salariés qui reçoivent l'appréciation « proche des attentes » ne nécessitent pas tous que nous prenions des actions. Encore une fois, cette appréciation n'a aucune connotation négative. Nous nous assurerons qu'un travail de pédagogie soit fait.

L'appréciation « proche des attentes » est mal perçue et elle signifie que le salarié qui la reçoit n'aura pas d'augmentation. Ces appréciations ne doivent pas être un frein à l'augmentation puisque certains salariés sont « proches des attentes » mais ils se sont plus investis que d'autres.

Les appréciations n'auront pas d'impact sur l'augmentation, notamment pour les salariés qui viennent d'être embauchés. Elles pourraient en revanche avoir un impact sur les augmentations des cadres.

Les managers se servent de ce levier pour ne pas donner d'augmentation. Si les appréciations n'ont pas d'impact sur l'augmentation, il faut l'expliquer aux managers et aux salariés.

La décision que prend un manager pour le budget des augmentations de son équipe ne tient qu'à lui et il doit l'assumer. Le niveau d'atteinte des objectifs n'est pas complètement lié à l'attribution d'une augmentation.

Depuis plusieurs années, la Direction prône la méthode agile. Toutefois, le mode d'évaluation que vous nous présentez n'est pas cohérent avec cette méthode. Nous pourrions demander l'avis d'un expert sur la méthode agile.

Le changement que vous voulez mettre en place n'est qu'un retour en arrière vers un mode d'évaluation qui avait déjà été fortement critiqué. En outre, votre présentation semble légère pour un changement dont l'impact sera fort.

Le Groupe Thales a dû constater des avantages à ce mode d'évaluation. La réception de ce mode d'évaluation dépendra de la qualité des discussions entre le manager et le collaborateur. L'évaluation représentera simplement une synthèse de ces discussions.

Il est maladroit de changer le mode d'évaluation au moment de la mise en place de la convention collective.

Les deux sujets sont différenciés et la logique est différente.

Sur les 4 appréciations, 2 appréciations sont en dessous des attentes, 1 appréciation est « normale » et 1 appréciation représente une très bonne performance.

Je prends note de cette remarque.

14. TELETRAVAIL

La CFDT envisage de demander une expertise sur le télétravail et le smart working et sur leur impact. Nous n'avons pas les éléments sur la réalité de la situation. Par ailleurs, l'augmentation des effectifs est importante et entraîne forcément des impacts sur les conditions de travail et sur la place dans les sites.

Cette demande sera discutée avec les autres organisations syndicales.

Vous pourriez demander au cabinet Syndex de faire cette expertise puisque le télétravail fait partie de la politique sociale.

Nous demandons une expertise sur l'organisation, ce qui n'entre pas dans le champ de l'enquête Syndex. Nous voulons un bilan ou un état des lieux de la situation 2 ans après la mise en place du télétravail. Par ailleurs, nous voulons un bilan de la nouvelle organisation de travail dite « smart working ».

En outre, l'accord sur le télétravail prévoit la mise en place d'une commission centrale de suivi. Les membres de cette commission n'ont jamais été élus et la commission ne s'est jamais réunie.

Il serait utile de faire un bilan de l'ensemble des commissions qui ont été décidées par un accord pour déterminer si elles existent effectivement et si elles sont utiles.

Je suis prêt à prendre note de vos demandes et d'y répondre du mieux que je peux, mais vos demandes doivent être claires.

Ainsi, pour le moment, je peux vous apporter le volume d'avenants de télétravail signés, ce qui permet d'avoir des valeurs théoriques. Nous savons donc que les salariés devraient bénéficier de 7 à 7,5 jours de télétravail par mois en moyenne. Toutefois, il est impossible de déterminer les jours réellement télétravaillés pour les salariés qui ne les déclarent pas.

Nous vous fournirons une liste de questions pour la prochaine réunion CSE. Cependant, l'expertise reste nécessaire et nous sommes prêts à la financer si nécessaire.

Que voulez-vous savoir ?

Nous voulons connaître l'impact de la mise en place de la nouvelle organisation dite « smart working ».

Nous devrions nous mettre d'accord sur la définition de certains termes pour nous comprendre.

Le « smart working » correspond à l'évolution dans un environnement hybride. Ce n'est pas un projet d'organisation mais la vie des équipes.

Pourriez-vous me dire concrètement l'information dont vous avez besoin ?

Nos besoins d'information vous avaient déjà été détaillés en CSSCT. En 2021, nous vous avons demandé le taux d'occupation par zone. Vous n'avez jamais répondu à cette demande. Nous pourrions rediscuter de l'ensemble de nos besoins d'information lors de la prochaine réunion CSE.

Vos questions sont légitimes, mais vous devez accepter que la mesure de certaines informations soit limitée.

○ Présentation des présences par site pour le mois de novembre

La répartition de volumétrie de jours fixes et flottants par site a été transmise aux élus. L'extraction a été faite sur 1 mois avec les collaborateurs flottants et le nombre de jours déclarés. En moyenne, les salariés déclarent 7,2 jours de télétravail par mois dans l'outil dédié. Il est noté que les salariés ne déclarent pas tous leurs journées de télétravail sur l'outil.

À la lecture des données de télétravail, le taux de présence est de 65%. Lorsque les congés et les absences sont ajoutés aux données de télétravail, le taux d'occupation des sites est en moyenne de 50%.

Pour rappel, les données correspondent à des données théoriques. La Direction s'est basée sur les avenants de télétravail.

Le taux d'occupation des sites est à revoir. Certains salariés ne peuvent pas travailler sur un bureau parce qu'ils n'ont pas de place.

Ce manque de place est lié à une problématique de stand-by qui a été réglée. Si vous constatez des dysfonctionnements, remontez-les-nous.

Il serait utile d'avoir les données réelles de télétravail. Les salariés n'entrent pas certains jours de télétravail dans l'outil tandis que d'autres salariés entrent des jours de télétravail qui ne devraient pas être entrés.

Il est impossible de déterminer le télétravail réellement effectué puisque les demandes de télétravail ponctuel sont faites par mail.

- **Bilan des présences par site pour l'année 2022**
- **Nombre de jours de télétravail consommés par salarié**
- **Nb d'indemnité demandées/Par type de contrat, par site**

Ces points n'ont pas été traités.

15. TEMPS DE TRAVAIL

- **Affaires tendues**

Ce point a été traité au point relatif aux faits marquants.

- **Paiement des heures supplémentaires mensuelles et annuelles**

Les heures supplémentaires seront payées en janvier 2023.

- **Information sur des dérogations horaires à venir**

Aucune dérogation n'a été recensée.

- **Consultation sur les dérogations horaires présentées**

Ce point n'a pas été traité.

- **Point sur la situation du projet NTMF**

Pour rappel, le projet NTMF concerne la navigation par satellite pour les agences spatiales qui exploitent Galileo. Le projet actuel a démarré en 2020. Il est réalisé à Labège par l'équipe 4.

La version 3.1 du projet a été livrée au printemps 2022. Des corrections ont été apportées et la version 3.2 devrait être déployée au niveau du CNES. La recette de la version 3.2 est reportée à janvier 2023.

L'entreprise doit travailler à regagner la confiance du CNES, qui met une pression forte sur le projet.

16. LOCAUX ET ACTIVITES ASC A HELIOS

Une entreprise se chargera de la connectique et s'assurera que l'ensemble des écrans fonctionne dans les locaux sur le site d'Hélios. Tout devrait être en place au courant du mois de janvier 2023.

La CGT prévoit des travaux. Il serait judicieux de faire la connectique à la fin des travaux.

Le campus nous a indiqué que les travaux correctifs sont adressés à Vinci et à la DIG. Je prends le point.

Nous avons des problèmes de moquette.

J'en prends note.

Pourriez-vous nous faire un suivi du projet d'aménagement et de déménagement ? Le projet ne semble pas fini et vous ne nous avez pas présenté de suivi global pour le moment.

Nous ferons un point en janvier 2023. Par ailleurs, nous pourrions faire un tour complet de l'ensemble des locaux ASC / OS pour déterminer un planning de réalisation.

Nous n'avons toujours pas de réseau filaire. Sur un autre point, la visite de sécurité s'est bien déroulée.

Les officiers ont validé la possibilité d'installer le réseau dans les locaux à Hélios. Nous pourrions écrire à la DIG pour indiquer que la solution a été validée par la sécurité.

Pourquoi ne nous fait-on pas confiance ? 3 personnes ont dû se présenter dans les locaux pour vérifier que nous disions la vérité. Ce comportement est inacceptable et ridicule. Si nous acceptons, c'est parce que nous n'avons pas d'autre choix.

Nous sommes infantilisés quotidiennement. Notre demande d'accès au réseau ne devrait pas être remise en question et vérifiée par la sécurité alors que des câbles réseau pendent du plafond.

Si nous avions le pouvoir de vous éviter cette situation, nous aurions agi. Cependant, nous avons constaté que la problématique était en cours de résolution et nous n'avons pas voulu mettre en péril cette résolution. Nous déplorons la situation autant que vous. Nous faisons le maximum au niveau de TSN, il a fallu le remonter au niveau du groupe.

Sur un autre point, le babyfoot devait être à l'extérieur. Il nous a été livré, mais il a été emballé et placé à l'intérieur pour « 3 jours ». Il est encore à l'intérieur.

Certains sujets méritent une indignation. Toutefois, le sujet du babyfoot n'avait pas encore été traité par le campus et vous le leur avez imposé. Pour être crédible et pour obtenir des acquis légitimes, il ne faut pas s'emporter sur des sujets sans raison et il faut accepter des arbitrages. Ceci dit, nous comprenons que l'accumulation de plusieurs sujets est frustrante.

Nous avons fait une demande pour les babyfoots mais le campus ne nous répond pas. Nous comprenons que vous essayez d'agir, mais le système est complètement bloqué. Le campus ne veut pas nous accueillir.

Nous devons trouver des compromis et des accords sur certains sujets. Néanmoins, nous avons dû leur rappeler que nous pouvons faire comme bon nous semblait dans nos locaux.

Le campus fait ingérence.

Nous devons apprendre à vivre avec le campus, tout en leur faisant comprendre que nous ne sommes pas seulement des utilisateurs mais des locataires. Nos demandes doivent rester raisonnables.

17. LOCAUX SYNDICAUX A HELIOS ET A ÉLANCOURT

Il est proposé aux élus de changer de local syndical sur le site d'Élancourt. Le nouveau local a les mêmes superficies que l'ancien local.

Le local existe depuis la création du site et il est partagé par l'ensemble des organisations syndicales.

La personne qui m'a remonté l'information m'a indiqué que la Direction avait un besoin de récupérer une surface et que le local y répondait. Je lui ai expliqué que cette demande devait être faite à l'ensemble des organisations syndicales puisqu'elles partagent le local. Par ailleurs, cette demande devrait être faite en CSSCT.

À la suite de cette discussion, nous avons reçu un mail, qui n'était pas adressé à l'ensemble des organisations syndicales et qui ne semblait pas laisser de choix.

Nous demandons une information en CSSCT et l'ajout d'un point sur le sujet à l'ordre du jour de la prochaine réunion CSE.

La personne en charge de ce projet ne pourra pas revenir sur site. N'êtes-vous pas satisfait du local que nous vous proposons ? Nous ne ferons pas de CSSCT extraordinaire pour traiter ce sujet, mais nous informerons l'ensemble des organisations syndicales.

Vous demandez le mouvement d'une dizaine salariés d'un emplacement à un autre. Les mouvements doivent être traités en CSSCT.

Nous pouvons vous préparer une présentation, mais nous ne voyons pas de nécessité à organiser une réunion de CSSCT pour traiter ce sujet. Vous ne nous aviez pas demandé d'organiser une réunion de CSSCT quand nous vous avons proposé un déménagement vers un local plus grand sur un autre site.

Le local n'est pas un espace de travail en tant que tel et le mouvement que nous vous proposons n'entre pas dans les prérogatives de la CSSCT.

Les élus sont des salariés comme les autres.

Local CGT Hélios : nous n'avons toujours pas l'agrandissement, le chauffage et l'écran.

Une société va venir pour régler tous les problèmes électriques de tous vos locaux syndicaux et y installer les écrans et tout ce qui est connectique. Virginie Rivière est votre interface.

Il serait préférable d'agrandir les locaux CGT avant d'installer les écrans et de faire la connectique.

Les agrandissements seront faits via Vinci et la DIG.

Il faut tenir compte du fait que Vinci avançait des problématiques de mises aux normes.

Nous n'y croyons pas mais nous ferons le nécessaire pour que cela soit fait ; je vais reprendre tout ça comme un nouveau chantier début janvier, avec un planning d'actions.

Nous avons aussi quelques problèmes dans le local CFTC.

Je transfère toutes vos demandes à JP Morel.

18. APPROBATION DU REGLEMENT INTERIEUR DU CSE

Avez-vous apporté des modifications au règlement ?

Nous avons simplement apporté des précisions sur les compositions des bureaux, les suppléants et les rôles des responsables des ASC.

Le règlement intérieur du CSE est approuvé à l'unanimité des 23 votants [14 CFDT, 4 CGT, 2 CFE-CGC et 3 CFTC].

19. DESIGNATION DES BUREAUX DES ASC

○ Vélizy

Les titulaires du bureau des ASC de Vélizy sont Mesdames DURPOIX, GEOFFROY, BOUGRIANE, HARRAS, et SPERY et Messieurs BECART et DUVAL. Les suppléants sont Madame HAMADACHE et Messieurs BONNET et COMPOINT.

○ Grenoble

Les titulaires du bureau des ASC de Grenoble sont Madame VEDOVATO et Messieurs NICODEMO, VILEZEUF, BOURDEAU et JAVET.

○ Toulouse

Les titulaires du bureau des ASC de Toulouse sont Mesdames PONTISSO, GAY-DOUEL, PERALDO et Monsieur GOURDIN. Le suppléant est Monsieur GEZE.

○ Rennes

Les titulaires du bureau des ASC de Rennes sont Madame CRUCHON et Messieurs ROBILLARD et MOUGEN. Le suppléant est Monsieur HERVOUETTE.

○ Nantes

Les titulaires du bureau des ASC de Nantes sont Madame DORE, MOALIC et Messieurs HELLA, HERVE et BARTHES.

○ Brest

Les titulaires du bureau des ASC de Brest sont Messieurs MADEC, CARRIÈRE et FABRE. Le suppléant est Monsieur FAILLER.

○ Provence

Les titulaires du bureau des ASC de Provence sont Mesdames ISRABIAN et ACCART et Monsieur LESUEUR. Les suppléants sont Messieurs MONTAGNÉ et PARIS.

Les désignations des bureaux des ASC sont approuvées à l'unanimité des 23 votants [14 CFDT, 4 CGT, 2 CFE-CGC et 3 CFTC].

PARTIE 2 : ATTRIBUTIONS SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (EVENTUELLEMENT DANS UN CSE EXTRA SPECIFIQUE)

20. COMPTE RENDUS DES REUNIONS DE LA CLQVT, DE LA CSSCT-C ET DES CSSCT REGIONALES

La QLVT, la CSSCT-C et les CSSCT régionales ne se sont pas réunies.

21. POINT RPS SUR LES ELUS ET SALARIES EN CHARGE DES ASC SUR VELIZY

Les salariés ont subi des désagréments à cause du déménagement et les élus n'ont pas été épargnés. Parmi ces désagréments, les salariés et les élus n'ont pas été transférés au même moment, le nettoyage a été suspendu, l'eau a été coupée. Par ailleurs, la durée des travaux s'était allongée et l'aménagement avait dû être réalisé fin octobre.

En outre, le réseau a été coupé le 3^{ème} jour et les imprimantes ne fonctionnaient pas toutes correctement. De plus, l'éclairage et le positionnement des prises électriques sont à revoir.

Sur un autre point, les règles du campus complexifient notre travail d'élus. Par exemple, le babyfoot a été interdit alors que la Direction avait donné son accord pour son installation.

Nous avons aussi constaté un surmenage des équipes, des débordements d'horaire, une augmentation des arrêts maladie et les salariés expriment un sentiment d'inutilité.

L'employeur doit protéger la santé physique et mentale des salariés. Nous vous invitons à contacter la Médecine du travail, qui est au courant des problématiques que nous évoquons, et tout autre acteur que vous jugez utile.

Nous vous demandons de mettre en place des actions avant la prochaine réunion CSE. Si aucune action n'est mise en place d'ici là, nous réaliserons une enquête pour risque grave.

Je connais les difficultés remontées. Notre objectif est d'investir pour finaliser les actions et assurer de bonnes conditions de travail aux salariés et aux élus du CSE. Nous souhaitons éviter les risques psychosociaux évoqués.

Nous pourrions faire une analyse des causes et réagir sur les points bloquants le plus rapidement possible. Par ailleurs, nous devons anticiper et intervenir suffisamment tôt pour éviter toute souffrance des salariés.

Le fonctionnement global est à clarifier et à mettre par écrit. Nous rencontrons des difficultés même pour les commandes.

Nous vous assurons que vos remontées sont légitimes. Nous devrions convenir d'une réunion pour traiter ces différentes problématiques.

Les procédures doivent être clarifiées pour que nous puissions anticiper. Nous ne savons toujours pas quelle est la bonne adresse de livraison.

Nous devons hiérarchiser les problématiques rencontrées parce que nous ne pouvons pas toutes les traiter au même moment. Je comprends que les humeurs peuvent être affectées par un cumul de petits problèmes, mais nous devons nous adapter aux contraintes du nouveau site et comprendre son fonctionnement.

Je vous conseille d'appeler les interlocuteurs des sites pour régler des problèmes tels que les problèmes de livraison.

Ils ne nous répondent pas. Le campus ne semble pas vouloir nous apporter de l'aide et, par moments, il semble malveillant.

Nous devrions organiser une réunion pour lister l'ensemble des problèmes que vous rencontrez et déterminer les personnes aptes à y répondre.

La liste serait trop longue.

Nous avons prévu de faire un point avec le Médecin du travail. Par ailleurs, j'essayerai d'obtenir des garanties sur les actions à mener pour les plus gros sujets. Nous vous donnerons une visibilité le plus rapidement possible pour la résolution des problématiques que vous avez remontées.

En ce qui concerne la livraison, la sécurité doit avoir des consignes spécifiques. Peut-être ne peut-elle laisser passer que les livraisons qui ont des dérogations. Ce point devrait être éclairci avec la gestion du site, seule capable de vous apporter des précisions.

Si tel était vraiment le cas, le campus devrait nous informer de la procédure. Notre interlocuteur direct ne répond pas à nos demandes.

La prochaine fois que vos tentatives de contact seront sans succès, contactez-moi directement pour que j'essaie de trouver une solution avec vous en temps réel.

22. POINT SUR LES GROUPES D'EXPRESSION PASSES ET A VENIR

Ne voulez-vous pas plutôt traiter ce point en CSSCT ?

Le point pourra être approfondi en CSSCT ou en commission QVT.

Dans la région Est, les groupes d'expressions ont été relancé sur 3 ou 4 sites.

À Lyon, une réunion d'expression s'est tenue le 30 novembre et a rassemblé 13 salariés.

À Grenoble, 23 salariés se sont réunis avec 3 animateurs volontaires. Ce succès présage une nouvelle réunion à Grenoble.

À Sophia-Antipolis, la réunion du 13 décembre a réuni 40 participants.

Par ailleurs, les groupes à Valence et à Aix devraient se réunir en janvier 2023. Les réunions de Toulouse et de Bordeaux ont été annulées faute de participants.

Les autres régions se sont également réunies mais ces réunions ne portaient pas le titre de « groupe d'expression ».

Enfin, le site de Vélizy souhaite relancer ses réunions d'expression.

Nous avons remonté des problématiques liées à ces groupes d'expression en 2021, mais vous ne nous avez pas associés à l'enquête.

23. DEMENAGEMENT LAMBERSART & NANTES

À Lambersart, les équipes ont emménagé depuis plus d'une semaine. Le matériel est neuf et fonctionne parfaitement mais les équipes ont du mal à l'utiliser.

Le distributeur de boissons n'a pas encore été livré. Par ailleurs, la place du village est une place de détente et comporte un frigo, un micro-ondes, une kitchenette avec évier et un point d'eau chaude. De plus, les parkings sont disponibles.

L'environnement de travail comporte 80 postes de travail. L'ensemble des effectifs travaille à présent dans un même bâtiment.

Quels sont les effectifs ?

Le site de Lambersart compte une cinquantaine de collaborateurs intramuros. Le site a de la place et a été conçu pour répondre au concept du smart working. Par ailleurs, la plateforme « Eurotunnel » a été installée et est opérationnelle.

À Nantes, les équipes ont déménagé le 16 décembre 2022 et ont rencontré plus de difficultés. Le RIE n'est pas accessible. En revanche, le réseau Artémis fonctionne bien, mais quelques contraintes du réseau doivent être traitées.

Par ailleurs, la cafétéria est disponible et la grande place du village permet d'accueillir une cinquantaine de collaborateurs pour déjeuner dans de bonnes conditions. Quelques aménagements sont prévus à l'extérieur de la cafétéria.

Il est noté que les douches ne sont pas encore disponibles mais elles le seront mi-janvier 2023.

24. LOCAL ASC LAMBERSART

La Direction nous avait assuré qu'il existait un local ASC à Lambersart. Pourtant il semblerait qu'il s'agisse en fait d'un local pour les organisations syndicales.

Tous les sites ont un local ASC.

25. SOBRIETE ÉNERGETIQUE

○ « Les salariés ont froid » : gestion de la température sur l'ensemble des sites

L'entreprise respecte les mesures gouvernementales et prévoit une température de 19°C dans les locaux. Il est conseillé aux salariés frileux et aux salariés qui restent statiques de se couvrir chaudement.

Toutefois, il est noté que la température n'est pas optimale à certains étages du bâtiment Zenith puisqu'elle descend en fait en dessous de 19°C. La gestion centralisée ne fonctionne pas bien. Les problèmes de température doivent être gérés selon les zones plutôt que de penser de manière globale. Les températures seront ajustées dans tous les sites pour que la sensation de froid s'estompe.

Que comptez-vous mettre en place pour les pièces sans chauffage telle que la salle d'arts plastiques ?

Des radiateurs seront placés dans les pièces sans chauffage.

○ Gestion et conséquences des coupures électriques sur site et en Télétravail

Des équipes travaillent quotidiennement sur le sujet du délestage et des coupures d'électricité. La problématique est particulièrement sensible pour le matériel IT. En effet, lorsque l'informatique est arrêtée brutalement, elle reprend difficilement. La Direction des services informatiques travaille sur le sujet.

Le préavis des coupures électriques sera donné la veille au soir. Le gouvernement s'engage à ce qu'une coupure ne dure pas plus de 2 heures. Les équipes seront informées le plus rapidement possible. La Direction compte sur la disponibilité et l'accessibilité des collaborateurs. Le service des ressources humaines travaille sur le sujet des dérogations pour les salariés qui devront se déplacer sur site pour intervenir en dehors des plages horaires.

Sous-entendez-vous que les salariés qui seront appelés seront d'astreinte ?

Les astreintes permettent d'agir avec un temps de réactivité contraint pour l'intervention. Tous les collaborateurs peuvent être sollicités et dans certains cas, des dérogations seront nécessaires. Pour la plupart des collaborateurs, le travail sera décalé et ne représentera pas d'astreinte.

Le prestataire de restauration nous a informé lors de la Commission de restauration qu'il ne pourra pas proposer de plats chauds aux salariés si une coupure survient de 8 heures à 10 heures. Par ailleurs, Elior interdit ses salariés de se présenter sur site en cas de coupure. Un employeur ne peut pas laisser ses salariés dans un bâtiment sans électricité pour des raisons de sécurité.

En effet, nous ne pouvons pas prendre le risque d'avoir des collaborateurs sur site en cas de panne.

Sur un autre point, bien qu'une coupure dure 2 heures, le matériel informatique a besoin d'au moins 3 heures pour redémarrer. La période d'indisponibilité des salariés devrait donc s'étendre à 3 heures au moins.

Nous travaillons à minimiser l'impact des coupures sur le travail des salariés.

Avez-vous déjà identifié les salariés qui pourraient être appelés pour redémarrer les systèmes ?

Nous y travaillons.

Les 4 CSSCT et le CSE doivent être informés et consultés sur les salariés qui devront être présents sur site. La procédure doit être déterminée.

Nous avons déjà identifié les situations à risque. Les ascenseurs seront bloqués et des équipements de sécurité seront mis en place.

Votre réflexion doit mûrir et être présentée en CSSCT et en CSE lorsqu'elle est prête.

Nous partageons notre réflexion avec vous depuis un certain temps. Nous espérons pouvoir vous présenter un plan clair dès la 1^{ère} semaine de janvier. Nous déterminerons le meilleur canal pour vous informer.

Il faut noter qu'il n'est pas question ici d'un travail sur un projet de la Direction mais d'une gestion de crise. Ainsi, même si nous souhaitons anticiper la situation autant que possible, nous devons sûrement faire face à des aléas.

Compte tenu des contraintes et des problématiques évoquées, l'accès au site sera limité et le télétravail sera déclenché à grande échelle.

Les salariés seront aussi touchés par des coupures d'électricité chez eux.

La circonscription des délestages sera connue et tous les salariés ne subiront pas de coupure d'électricité. À minima, ils pourront faire du travail qui ne nécessite pas de connexion internet et recharger leurs appareils la veille. En toutes hypothèses, le télétravail sera moins contraignant que de devoir se déplacer sur site.

Tous les salariés qui ont un téléphone professionnel recevront les informations en temps réel.

La sécurité des salariés est la priorité. Vous devez nous garantir qu'aucun salarié ne sera présent sur site s'il n'y a pas d'électricité.

Nous ne placerons aucun collaborateur sur site s'il n'y a pas d'électricité.

Attention à ne pas mélanger 2 sujets car on entend dire que les délestages ou baisses de chauffage sont pour faire des économies; Il s'agit ici d'éviter que le réseau d'électricité ne s'écroule ; ce n'est pas du tout pour faire des économies (même si en effet accessoirement baisser de 1°C fait économiser 7% d'énergie)

Je remarque que la Direction se réjouit de la possibilité de faire du télétravail quand cette option l'arrange. Quand les salariés faisaient face à des difficultés pour venir sur site à cause de la pénurie d'essence ou à cause des grèves, la Direction leur demandait de poser des jours de congé. Par ailleurs, l'indemnité de télétravail a baissé.

En fin de compte, si l'entreprise n'a pas d'électricité, ce sera tant pis pour elle. Les salariés ne devraient pas avoir à travailler dans ces conditions.

Nous faisons face à une situation exceptionnelle.

La pénurie d'essence était également une situation exceptionnelle.

Ces différentes situations ne sont pas voulues par l'entreprise. Nous essayons de trouver les meilleures solutions pour maintenir l'activité.

PARTIE 3 : RECLAMATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES

26. POINT SUR LES PROBLEMES CONCUR

Nous avons pris note des problèmes et nous les réglerons.

27. OUVERTURE DES SITES SEMAINE 52.

Comme tous les ans, les sites seront ouverts la semaine 52.

Les tickets restaurants ont-ils été distribués aux salariés qui seront présents sur site ?

Non, la distribution est faite a posteriori.

Les salariés du site d'Élancourt ont toujours eu leurs tickets restaurants avant la semaine 52. Les salariés devront-ils faire des notes de frais pour leurs repas ?

Non, puisqu'ils recevront des tickets restaurant. La solution des tickets restaurants dématérialisés permettrait d'éviter les problématiques liées au format papier.

Sinon, la Direction pourrait faire une régulation et être plus flexible pour retirer une pénibilité aux salariés et aux assistantes.

Les salariés devront sûrement faire une avance de frais. Vous devez faire confiance aux salariés, ils ne sont pas des voleurs.

Il n'est pas question de confiance. Je prends note de vos conseils.

Le site de Vélizy est mal géré. Les assistantes sont débordées. Avez-vous des renseignements sur l'état d'avancement de la situation ?

J'ai remonté la question.

28. LIVRET D'ACCUEIL DE TSN A HELIOS : OUVERTURE DU SITE 7 HEURES 00- 20 HEURES 00 VS HORAIRES DE TRAVAIL TSN 7 HEURES 30 – 19 HEURES 30

L'erreur dans le livret d'accueil du site Hélios sur les horaires d'ouverture du site et de travail sera rectifiée.

PARTIE 4 : QUESTIONS DIVERSES

29. SUR L'INTRANET, ON PEUT TROUVER L'ARTICLE AVEC L'INTITULE SUIVANT : « PLUS DE REUNION LE MERCREDI APRES-MIDI »

L'article fait référence à une initiative qui ne concerne pas TSN. Nous communiquerons sur le sujet.

Nous avons traité l'ensemble des questions que nous souhaitons traiter. Nous vous souhaitons à tous de bonnes fêtes de fin d'année.

Nous vous souhaitons également de bonnes fêtes de fin d'année.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée le 21 décembre à 12 heures 15.

Le Secrétaire du Comité

Marie-Agnès GEOFFROY



Le Président du Comité par délégation

Jérôme GICQUEAU

