

THALES Services Numériques

Comité Social et Economique

Réunion ordinaire des 25 et 26 octobre 2022

Pour la Direction

Jérôme GICQUEAU

Président du Comité par délégation et Responsable Développement Social

2E COLLEGE – NON CADRES

TITULAIRES		SUPPLEANTS	
Thierry MOLINARI	CFDT	Marie-Lauria CANCELLIER	CFDT
Anne-Marie DORE	CFDT	Jean-Philippe POULAIN	CFDT

3E COLLEGE – CADRES

TITULAIRES		SUPPLEANTS	
Philippe CHRETIEN	CFDT	Delphine PONTISSO	CFDT
Marie-Agnès GEOFFROY	CFDT	Yannick HERVOUETTE	CFDT
Pascal BOSSON	CFDT	Valérie MIALHE	CFDT
Nathalie DURPOIX	CFDT	Cyril TEYSSIER	CFDT
Fabrice ROBILLARD	CFDT	Magalie CRUCHON	CFDT
Carmen DEFLY	CFDT	Amadou AW	CFDT
Anthony PERROCHEAU	CFDT	Virginie MENARD	CFDT
Zahoua HAMADACHE	CFDT	Jérôme ROUQUAIROL	CFDT
Michel LAURENS	CFDT	Nicolas LE PLOMB	CFDT
Robert BECART	CFDT	Philippe LAMARRE	CFDT
Arnaud BONNET	CFDT	Pierre-Yves LABASTIECOEYREHOURCQ	CFDT
		Bertrand GILLES	CFE-CGC
Christine DEBARGE	CFE-CGC	Anne SILVE	CFE-CGC
Christian MADEC	CFE-CGC	Stéphane CHRZANOWSKI	CFE-CGC
Latifa HARRAS	CFE-CGC	Carole ZAMBON	CFE-CGC
Samuel BRUNEL	CFE-CGC	Guillaume CARRIERE	CFE-CGC
Véronique WARTEL	CFE-CGC	Sara CHEURFA	CFE-CGC
Philippe NICODEMO	CGT	Mickaël MARCINKOWSKI	CGT
Françoise MACE	CGT	Houda BEN ZAIED	CGT
Hervé ROUSSEL	CGT	Eric LEMAIRE	CGT
Xuan-Huong LUONG	CGT	Elise VEDOVATO	CGT
Claudine PERALDO	CFTC	Franck PEGOT	CFTC
		Freddy NIBERT	CFTC
Emmanuelle SPERY	CFTC	Gérald COMPOINT	CFTC
Christian BACONNIER			

REPRESENTANTS SYNDICAUX

Stéphane MERIODEAU	CGT	Lionel GEZE	CFDT
---------------------------	-----	--------------------	------

INVITES PERMANENTS

Walter CAPPILATI

Jean-Michel CRASTE

Fabienne BLANCHET-NEWTON

Hélène LARCHE-GALLOIS

Jérôme GLOMOT

Jean-Pierre MOREL

ORDRE DU JOUR*(Les numéros à droite renvoient aux pages auxquelles les questions sont traitées)*

PARTIE 1 : Attributions sociales et économiques.....	4
1) Situation économique générale	4
o CA/PC/IFO à fin août 2022.....	4
o RAO et faits marquants	4
➤ Pour les affaires les plus importantes : répartition par sites	7
o Stand-by.....	7
o Sous-traitance	7
o ECC Roumanie	7
➤ Activité par BU et par affaires.....	7
➤ Y a-t-il de la sous-traitance en Roumanie ?	7
2) Information en vue de consultation ultérieure sur le projet de nouvelle organisation de la Direction de l'IT Outsourcing.....	7
3) Information complémentaire en vue de consultation ultérieure 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	8
4) Information concernant les TEC DIL	12
5) Pouvoir d'achat	13
a) Loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat : Modalités d'application prévues par le Groupe/modalités d'application prévues par TSN	13
o Prime de partage de valeur	13
o Prime de transport.....	13
o Augmentation de la participation Employeur sur les abonnements de transports publics.....	13
o Tickets restaurant.....	13
b) Autres mesures possibles prévues par le Groupe prévues par TSN	14
o Gel de l'Augmentation des RIE	14
o Augmentation du forfait Télétravail	14
6) Plan de sobriété énergétique des entreprises	14
o Plan de sobriété Groupe et mesures applicables chez TSN.....	14
o Conséquences sur les conditions de travail.....	17
o Demande de fourniture de vestes corporate Thales (si possible fabriquées en France) pour supporter les baisses de chauffage	17
7) Contrat de Restauration du RIE HELIOS	17
8) Point de situation spécifique sur les licenciements depuis le début 2022 qui ont nécessité l'avis du CSE ainsi que l'avis de l'inspecteur du travail.....	17
9) Effectifs	18
o Détail des E/S par site.....	18
o Entrées/sorties à fin septembre 2022.....	18
o Passages CDD => CDI.....	19
o Renouvellement des périodes d'essai	19
o Sous-traitance	19
o Licenciements et ruptures conventionnelles notifiés : H/F, position, âge, ancienneté, motif, services (sortie des inscrits)	19
10) Activités sociales et culturelles, locaux syndicaux	19
o Point sur de déménagements des locaux syndicaux à Hélios	19
– Surface, éclairage LED, prises électriques	19
– Point sur les armoires électriques présentes dans le local syndical de la CFTC	20

o	Point sur la présence de tableaux syndicaux sur les sites (y compris les sites de provinces).....	20
o	Point sur les tableaux syndicaux devant être installés (Montbonnot, Lyon, Rennes, Hélios...) .	20
o	Point sur le déménagement des locaux ASC.....	20
11)	Politique sociale.....	21
o	Compte rendu de la Commission Egalité Professionnelle	21
o	Compte rendu de la Commission Emploi Formation	21
12)	Temps de travail	22
o	Affaires tendues	22
o	Paiement des heures supplémentaires mensuelles et annuelles	22
o	Information sur des dérogations horaires à venir.....	22
o	Consultation sur les dérogations horaires présentées.....	22
13)	Point DSI	22
o	Point d'avancement mensuel sur le développement du PTU	22
14)	Politique d'accueil des nouveaux arrivants à Hélios.....	22
	PARTIE 2 : Attributions santé, sécurité et conditions de travail (éventuellement dans un CSE extra spécifique)	23
15)	Comptes rendus des réunions de la CLQVT, de la CSSCT-C et des CSSCT régionales	23
16)	Point d'avancement sur l'aménagement des futurs locaux de Nantes et Lambersart.....	23
17)	Bilan d'occupation de l'ensemble des sites suite à la campagne de recrutement intensive	23
18)	Salles de réunion	23
	PARTIE 3 : Réclamations individuelles et collectives.....	24
18)	Règle d'Attribution/Suppression BSO pour les Team Leader : Un salarié qui perd son rôle de Team Leader garde-t-il son BSO ?	24
19)	Difficultés et retards importants et non maîtrisés sur le paiement des astreintes : indicateurs et suivi	24
20)	Statistiques des temps de Réponses aux questions sur 4You : combien de réponses sont faites dans les 2 jours, dans la semaine, le mois et > 1 mois ?	24
21)	Y a-t-il une limite géographique des remboursements des transports en commun ? Quid de la multi modalité des transports (multiplication des opérateurs et modes de transport) ?	24
22)	Depuis le changement du format de la fiche de paie, le montant de la valeur d'un jour de CP et celui de la valeur de maintien ne sont plus affichés. On ne peut plus contrôler le versement des compléments notamment des reprises de compléments lors de rattrapage de salaire. Quels sont les délais pour remettre ces informations dans les fiches de paie et rééditer les fiches de paies depuis le nouveau modèle ?	24
	PARTIE 4 : Questions diverses.....	25
23)	Qui finance les activités de la conciergerie d'HELIOS ? Quel en est le coût ?	25
24)	Point sur la dématérialisation des tickets restaurant pour les salariés bénéficiaires	25
25)	Gestion de l'anticipation sur les départs et/ou absences longue durée pour les postes d'administrateur infrastructure, RSSI, assistantes et responsables de site.	25
26)	Vote d'une motion.....	25

Quelques précisions pour comprendre le compte-rendu :

- Les informations données par la Direction ainsi que ses réponses aux questions et remarques sont en caractères normaux.
- *Les questions et remarques des Elus sont en caractères italiques*
- ***Les déclarations d'une Organisation Syndicale ou du Comité dans son ensemble sont en caractères gras et italiques.***
- Le compte-rendu est rédigé par le Secrétaire du Comité ou son remplaçant ; ce ne sont pas les minutes de la réunion (mot à mot) mais une rédaction essayant de favoriser une compréhension claire des débats. Le compte-rendu est amendé par les Elus puis approuvé lors d'une réunion suivante en prenant en compte les remarques de la Direction.

La séance est ouverte à 9 heures 03.

PARTIE 1 : ATTRIBUTIONS SOCIALES ET ECONOMIQUES

1) SITUATION ECONOMIQUE GENERALE

○ CA/PC/IFO à fin août 2022

Au mois de septembre, la BU DSP a organisé un roadshow innovation très dynamique qui a donné lieu à une quinzaine de démonstrations. Beaucoup d'énergie a été déployée pour organiser ce roadshow. Les présences ont finalement été au rendez-vous et le succès de cet événement a profité à DSP. Le Ministère des Armées a eu l'occasion d'y affirmer qu'il était très content que TSN ait remporté l'UO4. Plus largement, cet événement n'a pas uniquement été marqué par des démonstrations propres à TSN. TSN s'est positionné comme un intégrateur du Groupe Thales.

La BU DSP affiche un écart de prise de commande de plus de 30 millions d'euros par rapport au budget, ce qui la positionne en tête par rapport aux autres BU. DSP est également première en matière de chiffre d'affaires réalisé. Il est toutefois important de transformer les commandes en chiffre d'affaires le plus rapidement possible. Cette problématique concerne tout le Groupe Thales. La BU SIT et la BU AES sont également en avance. La BU Entreprise est en revanche impactée par la perte effective de PFSA, laquelle représente -15 millions d'euros de chiffre d'affaires. L'avance sur la prise de commande est conservée et maintenue au global sur le chiffre d'affaires.

Le résultat est plus difficile à prédire. Il est un peu en dessous du budget à ce jour, car il est impacté par l'augmentation des coûts liés à l'énergie (+65 %) et par l'augmentation des taux. La rentabilité est en retrait à cause de ces deux éléments et risque de le rester encore. Lorsque le budget a été constitué l'année dernière, une augmentation de 15 % des coûts de l'électricité avait été envisagée. L'augmentation finale de 65 % est difficile et impossible à compenser. D'autres phénomènes liés au contexte de l'année 2022 ont impacté le résultat, par exemple le paiement d'un double loyer à Nantes en raison du retard dans les travaux. Les devis relatifs aux installations de Nantes et de Lambersart se sont également caractérisés par des augmentations.

Heureusement que les salariés n'ont pas été augmentés à cause de l'inflation !

Ils ont été augmentés au printemps 2022.

Vous évoquez les surcoûts liés à l'énergie, mais quelles seront les pistes envisagées dans le cadre du plan de sobriété ?

Cette question est au cœur de nos enjeux à tous. Il faut s'adapter au contexte de sobriété et diminuer notre empreinte carbone à tous les niveaux. Les solutions mises en place pour faciliter le télétravail nous aident en ce sens. Lorsque nous embauchons de jeunes salariés, ces derniers nous interrogent sur la politique mise en œuvre sur ces sujets. Elle représente un critère majeur. Nous suivons donc cet enjeu au niveau de la Direction Générale.

○ RAO et faits marquants

Dans la BU DSP, un travail positif a été réalisé avec Naval Group pour que nous soyons intégrés dans le développement de leur SETIS V3. Cette activité prendrait le relais de notre activité historique, à savoir le CMS de la génération précédente. Nous nous sommes déjà mis d'accord sur une partie de l'activité, laquelle ne créerait pas de besoins en plus, mais assurerait de la charge sur l'équipe d'Ollioules, du moins dans un premier temps.

Parmi les offres en cours, nous pouvons aussi citer des affaires très structurantes comme le lot 2 de l'ANS, qui rapporterait 9 millions d'euros en cinq ans et concernerait 15 à 20 personnes. Il serait très positif que le move to cloud des applicatifs de l'Agence de la santé rentre dans notre stratégie. La signature de l'avenant 3 avec le Ministère de la Justice permettrait quant à elle un rééquilibrage financier global ainsi que la prolongation du contrat jusqu'en 2025. L'avenant de prolongation a toujours été très challengé par la Cour des Comptes et par l'audit

interministériel. La nouvelle secrétaire générale de la chancellerie sera rencontrée le 14 novembre prochain. Nous espérons que l'avenant sera signé à ce moment-là.

Nous espérons aussi signer le renouvellement d'un contrat de cinq ans avec l'ACP, la messagerie qui permet de commander des armes à distance pour les sous-marins et les bateaux. Nous sommes toujours dans une phase de gré à gré. Nous espérons signer dans de bonnes conditions. Enfin, l'affaire la plus complexe et incertaine concerne la nouvelle version de l'accès à la plateforme internet de l'Etat. La concurrence est très forte de la part des opérateurs télécoms Orange.

Parmi les nombreux projets en cours, il faut retenir que nous avons réussi une nouvelle mise en production sur Dune. Le fonctionnement est plus intégré et agile avec le client, donc les tensions sont moindres. Le CNRS cherche par ailleurs à s'équiper d'un code de recherche, mais il impose du SecNumcloud. Etant donné qu'il n'y en a pas beaucoup, nous regardons ce que nous pourrions proposer.

La BU Entreprise a remporté de nombreuses petites offres sur du développement, notamment un nouveau important avec La Poste. Dans les jours à venir, il sera décidé si nous remportons ou non l'activité logicielle de la BPI. Plusieurs sites seraient concernés, dont la Roumanie. En remportant cette offre, nous renverrions un message positif d'activité distribuée multisite intégrant du nearshore.

Nous sommes déjà à la BPI.

Oui, nous sommes même montés en puissance avec 30 personnes réparties. Avec cette nouvelle offre, nous franchirions une étape supplémentaire.

Beaucoup de dossiers d'infogérance sont en cours de discussion. Avec Apria, nous rencontrons un problème de prix. Avec l'AMF, nous sommes en concurrence avec des sociétés plus petites et spécialisées dans le cloud. Soit l'AMF veut montrer qu'elle s'associe à un grand Groupe et qu'elle recherche la sécurité, soit elle privilégiera une petite structure moins chère.

Nous travaillons aussi au renouvellement du contrat d'Enedis Icam. Le client nous a laissé une semaine de plus. Il s'agit du renouvellement de toute la partie Exchange, laquelle nécessite des compétences très spécifiques et rares sur le marché. La compétition a été ouverte sur de nouveaux lots. Nous voulons prendre un lot chez Sopra Steria pour étendre notre activité.

S'agissant du renouvellement du contrat Ardian, nous figurons dans la shortlist, mais nous ne savons pas comment le client fera son choix. En 2021 et en 2022, nous ne lui avons pas fourni un bon service. Nous nous sommes excusés auprès de lui et nous lui avons montré notre intérêt pour la suite du dossier. Avec Biomérieux, nous sommes en train de renégocier le contrat pour faire passer des hausses de tarifs.

Les différents projets portent sur la croissance de DIS ou encore sur l'extension de périmètre d'Interscience (accueil d'une machine de test). Depuis quelques mois, la dynamique est bonne sur l'activité logiciel. Plusieurs dossiers importants d'infogérance sont en cours de négociation, qu'il s'agisse de Ramsay, de S2E, d'Apria ou encore d'Ardian, soit quatre enjeux clés.

Les chiffres économiques montrent que la BU Entreprise a du mal à s'en sortir. Pourtant, vous nous adressez un message positif. Il est vrai que la situation de la BU a évolué favorablement ces derniers mois. L'organisation internationale semble mieux utilisée. Pensez-vous que cet optimisme sera perceptible dans les chiffres à la fin de l'année ?

Si nous remportons le contrat de la BPI, nous ne le verrons qu'en 2023. Beaucoup de contrats remportés à l'heure actuelle ne seront comptabilisés qu'en 2023. En 2022, notre objectif est d'assurer le chiffre d'affaires prévu, lequel dépend aussi des ressources que nous pouvons mettre sur les contrats. Tout le marché est ainsi.

La BU AES a remporté plusieurs petits contrats tels qu'Expert IA au CNES (50 000 euros), R&T IRMA au CNES (100 000 euros), Space digital plateforme chez TAS (il s'agit de la pérennisation d'une petite activité de conseil au sein d'AVS pour un montant de 10 000 euros) ou encore AMS. A l'heure actuelle, les grands clients qui gèrent le trafic aérien opèrent eux-mêmes leurs infrastructures. Ils se demandent toutefois si ce modèle est pertinent ou s'il ne vaudrait pas mieux louer un système clé en main avec une chaîne de traitement. La mission de conseil est là pour réfléchir au « as a service ».

Avec AMS, nous travaillons encore sur le produit Cassiopée. Nous sommes passés de 20 personnes en début d'année à 40 actuellement. Nous avons réussi à foisonner sur l'aspect centre de service. Les discussions avec AMS pourraient aller encore plus loin afin de préparer une nouvelle génération de produits, ce qui nécessiterait beaucoup de développements et d'investissements.

La BU AES se porte bien et fait face à des enjeux importants, par exemple celui de la refonte du système de contrôle de la base de lancement de Kourou. Le client nous a laissé plus de temps pour la remise de l'offre. Les

soutenances sont à venir. Nous sommes challengers. Il faut aussi citer Secmon Galileo 2^{ème} génération ainsi que le renouvellement de l'infogérance DAHER. Par ailleurs, les développements sont compliqués avec BDNO. Il faut donc rester vigilants. Avec PDAP, la situation est très tendue. Plusieurs replanifications et remises à plat sont en cours.

Depuis combien de temps avons-nous des problèmes avec PDAP ?

4 ans.

S'agissant des pertes, l'arrêt de l'aviation corridor est lié à un problème de financement d'AVS. S'il est positif que le trafic reparte, il faut toutefois du temps pour que cela se répercute chez nous. Avec le CNES, nous gagnons et nous perdons des affaires, mais les pertes n'ont rien de dramatique.

Quels sont les résultats des analyses d'impact que vous avez réalisées sur l'inflation et l'énergie ?

50 % de nos contrats ne sont pas couverts par des clauses de révision des prix. Il y a toujours un retard entre l'inflation constatée et la prise en compte de l'inflation dans les révisions de prix. Pour le contrat Dune signé avec le Ministère de la Justice, nous appliquerons en 2023 les indices constatés en 2022. Chaque client applique sa propre méthodologie. Nous essayons d'être vigilants. Lorsque les contrats ne prévoient pas de révisions de prix, nous sommes plus explicatifs vis-à-vis des clients. Le Ministère de la Justice a accepté de renouveler notre contrat sur la partie hébergement, car nous lui avons indiqué que nous récupérions de la chaleur à Elancourt et avons ainsi obtenu des fonds complémentaires.

Nous avons réussi à absorber l'inflation 2022 dans les comptes. Nous n'avons pas constaté de dégradation massive de nos marges d'activité et l'impact de la politique salariale a été absorbé. En 2023, la situation sera peut-être plus compliquée en fonction des hypothèses. Chaque BU effectue un reporting régulier qui remonte au Corporate. Globalement, même s'il existe un facteur d'inflation fort, les clients ne sont pas encore prêts à accepter que les prix augmentent. Ils mettent toujours de la pression dans la sélection des candidats. La part du prix continue à représenter entre 60 et 70 % de la notation globale, contre 30 % pour la technique.

Dans le monde du service numérique, nous n'observons pas de véritable inflexion des prix sur le marché malgré les contraintes d'inflation, d'où l'existence d'une petite tension commerciale. Nous ne parvenons pas à augmenter nos prix comme nous le voudrions, autrement nous risquons de ne pas être sélectionnés. A un moment donné, nous positionnerons les ressources là où les clients seront les plus ouverts en termes de négociation de prix.

La stratégie liée à la répercussion de l'inflation est-elle laissée à l'initiative de chaque BU ?

La consigne qui a été passée consiste à négocier des augmentations de prix. Dans les contrats où les prix sont fermes et définitifs pendant une durée de quatre ans, nous demandons de l'aide à nos clients. Certains l'entendent, d'autres non.

L'inflation 2022 a-t-elle été absorbée ?

Nous n'avons pas entièrement absorbé les hausses de prix de l'électricité des datacenters. Nous avons en revanche lissé l'impact de la politique salariale ainsi que les taux. Nous avons embauché beaucoup de jeunes au mois de septembre (205 entrées), ce qui a créé un impact positif sur le taux. L'équation reste tout de même compliquée à trouver avec le télétravail.

Vous savez pourtant dire non aux personnes que vous recrutez. Nous ne sommes pas obligés d'accepter n'importe quoi en matière de télétravail.

En effet, mais une ESN ne fonctionne bien que si elle est en croissance. Le modèle d'une ESN est le recrutement. S'il n'y a pas de recrutement, l'ESN meurt.

Enfin, s'agissant de la BU SIT, aucune discussion n'a eu lieu sur d'éventuelles nouvelles offres. Les activités avec la DSI France sont très annualisées. Il y a toujours des négociations sur la clôture de fin d'année, par exemple dans le cadre du contrat Newton. Le contrat TAS se passe bien. Nous avons doublé la taille de cette activité en un an. Nous nous en sortons avec un positionnement intéressant. Nous continuons par ailleurs de travailler sur Nest et TSA.

Vous avez oublié un autre fait marquant : ce CSE est le dernier de Philippe Chrétien !

➤ **Pour les affaires les plus importantes : répartition par sites**

- **Stand-by**
- **Sous-traitance**
- **ECC Roumanie**

➤ **Activité par BU et par affaires**

Nous sommes dans une dynamique très positive avec l'activité Logiciel. Si nous remportons le contrat avec la BPI, nous positionnerions 30 à 40 personnes en Roumanie. Avec Amadeus, nous avons demandé le gel des ramp-up, mais un dégel est prévu. Nous avons plusieurs pistes rassurantes vis-à-vis des objectifs de 2022 et de 2023. Le modèle opérationnel de l'infogérance est en revanche plus difficile à trouver. Avec le cabinet de conseil, les discussions se poursuivent donc afin d'être crédibles vis-à-vis des clients infogérance dans l'utilisation d'une solution nearshore. Nous devons leur démontrer que nous utilisons cette solution par nous-mêmes.

A ce jour, 30 personnes situées en Roumanie travaillent sur nos outils, ce qui nous permet de dégager des ressources pour rechercher de nouveaux clients. Cela donne de la crédibilité à la démarche. En infogérance, il sera difficile pour nous d'avoir de la croissance tant que nous n'opérerons pas avec la Roumanie. Il est nécessaire d'amorcer la pompe sur la propre infogérance du Groupe avant d'aller voir les clients.

➤ **Y a-t-il de la sous-traitance en Roumanie ?**

Plusieurs accords locaux ont été signés avec des ESN locales pour faciliter le recrutement et accélérer le ramp-up.

2) INFORMATION EN VUE DE CONSULTATION ULTERIEURE SUR LE PROJET DE NOUVELLE ORGANISATION DE LA DIRECTION DE L'IT OUTSOURCING

Aucune présentation n'est prévue ce jour, mais nous reviendrons vers vous avant le prochain CSE. Un travail complémentaire sera réalisé dans la GPEC pour prendre en compte ce projet et l'accompagnement qui en découle. J'ai demandé à la Secrétaire si le CSE envisageait de recourir à une expertise ou non. Pourriez-vous me répondre sur ce point ?

La CFDT ne sait pas encore si elle souhaite recourir ou non à un expert. Elle souhaiterait qu'un point du CSE soit dédié à l'impact social de ce projet, comme vous vous y étiez engagés.

Le processus vient de commencer. Nous allons approfondir le sujet lié aux organigrammes, aux implications et à l'accompagnement des collaborateurs. Compte tenu de la cible et dans une logique d'anticipation, je souhaiterais savoir au plus tôt si une expertise est prévue ou non.

Vous voulez qu'on aille vite, mais, nous, nous voulons une information sur l'impact social. Lors de sa présentation, M. EL MABROUK a indiqué que 30 personnes seraient concernées par une baisse de charge. Nous ne savons pas s'il s'agit véritablement d'une baisse de charge et pas d'une suppression de postes ou encore de mobilités. Donnez-nous les informations demandées !

Nous devons encore trouver des solutions pour les collaborateurs concernés par la sous-traitance de l'activité de supervision en 3*8. S'agissant de l'accompagnement des collaborateurs concernés par les activités en décroissance, plusieurs négociations ont déjà eu lieu à Elancourt. Le sujet est donc en maîtrise.

Nous avons indiqué que l'accompagnement des collaborateurs qui ont un rôle managérial essentiel concernerait 5 à 6 managers à un certain niveau de l'organigramme (membres du Codir DIO) ainsi que 20 à 25 managers sur des périmètres différents (management intermédiaire). Nous devons travailler les solutions avec vous ainsi qu'avec la direction de DIO. Nous accompagnerons les managers techniquement, mais aussi les managers à la recherche de nouvelles opportunités managériales. Nous ne savons pas encore comment nous y prendre, mais nous y travaillons. Les délais sont très encadrés. Nous souhaitons vous impliquer le plus en amont possible et nous continuerons à travailler avec vous.

Au mois de juillet, nous avons déjà exprimé notre mécontentement au sujet de la GPEC de DIO. Cet outil est indispensable. Or, nous n'en avons toujours pas eu connaissance. Nous avons demandé qu'il nous soit présenté pour le 15 décembre prochain. Vous devriez déjà commencer par utiliser cet outil.

A quel moment avez-vous prévu de rencontrer les salariés impactés par ce projet ? Les pilotes présents à Castres sont-ils suivis en RP ? La sous-traitance à Elancourt dégrade la qualité du service rendu, tout comme la gestion des incidents. Nous avons donc besoin de connaître l'impact de ce projet sur l'économie et sur la qualité du service rendu. Aucune étude n'a jamais été réalisée sur ce qui a été fait à Elancourt.

La CFE-CGC est en accord avec la CFDT. La GPEC doit être utilisée. Si elle échoue, la commission anticipation devra être saisie.

Ce sujet peut largement se traiter largement au niveau de TSN. Nous avons déjà pris en charge la décroissance de PFSA, laquelle a été compensée par différents relais de croissance. Nous n'avons donc pas de sujet d'emploi, mais uniquement des sujets liés à des métiers en décroissance. Les effectifs de DIO sont amenés à augmenter. Notre enjeu consiste donc à former puis à repositionner les collaborateurs concernés par la décroissance.

La CGT elle aussi souhaite une expertise pour avoir des éclaircissements sur l'avenir de DIO.

La CFTC ne demande pas forcément d'expertise, car les informations ont déjà été fournies. Elle est toutefois préoccupée par les salariés. Ces derniers s'inquiètent. Il faut donc les informer au plus tôt.

Il faut que les documents fournis soient compréhensibles et lisibles pour que nous rendions un avis. Autrement, une expertise sera nécessaire. Nous constatons toutefois que DIO va très mal depuis plusieurs années et pensons qu'une expertise serait nécessaire sur ce qui est en train de se passer.

Il y a plusieurs années, lorsque nous avons déjà abordé le sujet de la décroissance de l'infogérance, nous avons réussi à entendre en CSE que plus de 80 emplois seraient menacés et que les salariés ne pourraient pas aller vers le cloud malgré l'existence d'un plan de formation. L'organisation qui nous a été présentée ce jour semble solide, mais elle ne doit pas être l'arbre qui cache la forêt. Il ne faut pas oublier l'objectif premier, à savoir la façon dont l'écart industriel doit être compensé. Nous ne savons pas non plus si d'autres salariés non identifiés à ce jour s'ajouteront à la liste déjà citée.

Il est inquiétant de constater que plusieurs mises à pied ont déjà eu lieu au national, chez DIO, et que des entretiens disciplinaires ont été fondés sur une problématique de sécurité. Ce projet doit être mené par les bonnes personnes. Il faudrait que le CSE ait un droit de regard sur le choix de ces personnes. Aujourd'hui, DIO est en danger, et ce n'est pas une réorganisation qui va nous rassurer sur son devenir. Si nous décidons de réaliser une expertise, nous le ferions pour analyser la responsabilité de la Direction dans ses choix stratégiques d'organisation si des salariés venaient à être pénalisés à l'avenir. Pour l'instant, nous ne pouvons pas nous prononcer sur ce point.

Au mois de juillet, vous nous avez indiqué qu'il n'y avait pas de sujet lié aux métiers en décroissance. En cas de changement, il serait positif de nous dire que la GEPP a évolué sans attendre que nous vous le demandions.

Nous n'avons jamais caché qu'il existait des métiers en décroissance.

En effet, mais vous n'avez rien proposé pour y faire face.

L'activité et le business compenseront les problèmes de l'infogérance. DIO doit avant tout avoir un positionnement marché différenciant et à forte valeur ajoutée. Autrement, nos compétiteurs seront plus forts. Nous avons besoin de réaliser de la croissance rentable en nous positionnant sur des offres à valeur ajoutée. Le développement du Move to Cloud doit nous aider à décrocher ces contrats. Charge à nous de réussir ensuite la transition liée aux métiers, à la formation et à l'accompagnement des collaborateurs.

La séance est interrompue.

Nous sommes tous d'accord pour vous demander des informations dans un premier temps. Un point sera consacré à l'impact social de ce projet lors du prochain CSE.

N'hésitez pas à m'envoyer toutes vos questions.

3) INFORMATION COMPLEMENTAIRE EN VUE DE CONSULTATION ULTERIEURE 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

Syndex : Les équipes de TSN ont vocation à rejoindre les équipes consulting de CCO. L'équipe CCO sera ensuite plus conséquente. Les objectifs de ce projet de regroupement sont les suivants :

- Capter la croissance du marché de la cybersécurité pour les entreprises : Newco se veut être une entité Thales dédiée sur ce sujet
- Renforcer son offre, consolider sa position et disposer d'une taille critique sur un secteur en développement avec Orange cyber défense comme principal modèle de croissance
- Maintenir et capitaliser sur la collaboration avec TSN et DIS
- Créer une nouvelle entité permettant de bénéficier de coûts de structure allégés et être compétitifs sur le marché, ce que ne permettrait pas la construction actuelle. L'insertion actuelle des activités CCO dans Thales SIX GTS à dominante Défense induit des coûts de structure et des cycles commerciaux en décalage avec les besoins du marché cybersécurité civil.

- Regrouper des équipes jusque-là disséminées dans l'organisation Thales afin de créer des conditions propices au développement des compétences, parcours de carrière et formation, et ainsi favoriser la rétention et l'attraction des profils sur un marché du travail très tendu
- Avoir une visibilité « employeur cyber » sur le marché afin de recruter massivement pour assurer le niveau de croissance annuel moyen de +16 % sur le conseil à horizon 2026 et de +19 % sur les SOC

Les perspectives de croissance pour la Newco sont ambitieuses. A l'avenir, cette dernière devrait adresser 25 % du marché français des MSS, soit un marché adressable d'environ 650 millions d'euros. La part de marché de Thales est d'environ 7 % à l'heure actuelle. En 2022, la nouvelle entité devrait réaliser un chiffre d'affaires de 43,2 millions d'euros. En 2025, le chiffre d'affaires attendu passerait à 80 millions d'euros avec une rentabilité de 6 %. Pour assurer un tel développement, il faudrait recruter 6 ETP en ventes d'ici 2025, pour porter le nombre de commerciaux à 10, ainsi que 3 ETP en avant-ventes pour atteindre 12 personnes.

Le Groupe souhaite agir vite sur un secteur cybersécurité en pleine croissance. En effet, une rapide consolidation du secteur est en cours malgré le ralentissement de la croissance qui est perceptible depuis deux à trois ans. Beaucoup d'acquisitions sont opérées chaque année. Elles permettent aux différents acteurs de prendre rapidement des parts de marché. Progressivement, ce secteur arrive donc à maturité. Les positions concurrentielles restent néanmoins ouvertes. Avec le temps, la fluidité concurrentielle devrait finalement s'atténuer, d'où la nécessité pour Thales et la Newco de prendre rapidement des parts de marché et asseoir sa position.

La Newco a-t-elle une stratégie d'acquisitions externes ?

La Direction : Le Groupe a démenti des rumeurs à ce sujet. Il s'intéresse à la cybersécurité pour se développer, mais il n'a aucun projet à date d'acquisition externe à ce jour.

Comment pense-t-on arriver à un tel niveau de croissance d'effectifs ?

La Direction : Nous savons accompagner cette croissance. La Newco doit se dimensionner à l'aide de recruteurs pour adresser la croissance et recruter sur le marché. Dans les prochains mois, il est prévu de recruter 50 personnes. 1 à 2 Talent acquisition seront dédiés à la cybersécurité. TSN est en capacité à ce jour de recruter 1 100 collaborateurs par an. Par ailleurs, CCO dispose d'un ECC au Maroc. Ce dernier pourra donner les capacités de compenser les difficultés rencontrées sur le marché pour recruter et accompagner la croissance de l'activité.

Syndex : Une première hypothèse optimiste positionnerait 280 effectifs au sein de la Newco à la fin du mois de juin 2022, puis 298 en 2023, 336 en 2024, cela pour arriver à une moyenne de 424 effectifs en 2026. Nous avons pris le parti d'avoir un taux d'attrition de 10 % des effectifs. A horizon 2026, 73 personnes devront être recrutées pour atteindre les 424 effectifs. Ce rythme sera difficile à tenir en présence d'un seul talent acquisition.

La Direction : Le nombre de recruteurs est calculé en fonction de la croissance et de la séniorité.

En plus des recruteurs, il faut surtout des candidats.

Le parcours de recrutement est en plus compliqué. Comment allez-vous vous y prendre pour garder les candidats ?

La Direction : La cybersécurité est un domaine qui attire. Le problème de recrutement est global chez Thales. Les processus de recrutement sont ainsi en train d'être décortiqués pour être revus.

L'évolution organisationnelle du TA France sera censée nous apporter du support, notamment au travers des équipes centralisées de sourcing qui sont positionnées sur les métiers en tension.

Syndex : Il est important de souligner que toutes les données relatives à TSN n'ont pas été intégrées au niveau des budgets.

La Direction : TSN n'avait en effet pas d'enjeu de perte financière. Seules 40 personnes sortent de l'organisation alors que les volumes de recrutement sont de 1 200 personnes par an.

Syndex : Le chiffre d'affaires projeté pour la Newco s'appuie essentiellement sur CCO alors que les effectifs de TSN sont pris en compte par ailleurs. Cela induit un biais dans la mesure de la productivité. Dans le budget 2023, nous retrouvons un équilibre financier dès la première année grâce à une hausse des ventes. La hausse des coûts directs sera liée au recours à la sous-traitance au Maroc. Dans la projection 2026, une centaine de personnes serait associée à la sous-traitance au Maroc. Les investissements réalisés généreront quant à eux plus d'amortissements, donc une dégradation de la marge sur coûts directs.

La Direction : La filiale marocaine est déjà profitable et réalise du SOC pour de grands clients. Notre objectif est de continuer à nous développer au Maroc ainsi que sur la zone Afrique et Moyen-Orient. Les deux premières années, entre 10 et 20 personnes travailleront en sous-traitance de CCO pour assurer la croissance. L'objectif n'est pas de développer l'ECC du Maroc pour que 100 personnes travaillent sur CCO. Le Maroc souhaite conserver un

business propre, d'autant plus que ses profils sont très bons. Il ne veut en aucun cas être un centre de compétences dédié à 100 % à CCO.

Quelle est la différence entre la Roumanie et le Maroc ?

La Direction : En Roumanie, nous avons tout reconstruit pour nos activités. Au Maroc, la structure était existante et comprenait des compétences de bon niveau.

Syndex : Pour atteindre l'équilibre en 2023, un allègement des coûts de structure d'un montant de 3 millions d'euros sera réalisé. La moitié des économies sera concentrée sur les postes de la RH et de la DSI.

Il semblerait que vous souhaitiez économiser sur les coûts de structure en n'utilisant pas tous les outils Thales.

La Direction : Bien sûr que nous utiliserons les outils du Groupe : HRA, Concur, un CRM Microsoft Analytics... La Newco a toutefois pour objectif d'installer SAP By Design sur l'ERP et le payer à l'usage. Cela entraînera des économies de coûts de structure.

Pour quelle raison TSN ne procède-t-il pas de la même façon ?

La Direction : Cette expérience servira de très bon pilote pour tout le monde.

Quel sera le statut social des salariés TSN transférés ? Nous avons essayé de le négocier par anticipation, mais cela nous a été refusé. Nous craignons que des gains de productivité soient effectués sur le dos du statut social des futurs salariés.

La Direction : Ces salariés bénéficieront des différents accords Groupe existants. Lors de la prochaine réunion, nous vous donnerons plus de visibilité sur le statut social. S'agissant de l'intéressement et de la participation, il n'y aura aucun impact pour TSN. Si la Newco est profitable, elle déclenchera de l'intéressement. Autrement, elle en retirera des bénéfices grâce aux mécanismes de solidarité.

Pour quelle raison refusez-vous que nous aidions les salariés transférés dans les négociations ?

La Direction : Pendant une période, ces salariés adhéreront aux accords Groupe existants. Ensuite, les accords collectifs de SGF et de TSN seront remis en cause. Trois mois de préavis et douze mois de survivance des accords sont prévus, soit quinze mois pendant lesquels les statuts sociaux seront conservés de part et d'autre. Entre temps, des élections seront mises en œuvre au sein de la Newco. La négociation relative à l'harmonisation des accords aura lieu avec les élus.

Le fait de nous refuser la signature d'un accord d'anticipation sous-entend la présence d'un risque.

La Direction : Il n'y a pas de risque. Les deux entités ont refusé la signature de cet accord. La réponse vous a déjà été communiquée.

Syndex : Le budget 2023 intègre la réduction des coûts de structure sur l'application de ratios Ercom/Suneris (RH, DSI, frais généraux). Il tient compte du fait que la nouvelle société démarrera le 1^{er} janvier 2023. Il n'intègre pas les coûts liés à la transition.

Ercom/Suneris n'utilise pas les outils Groupe.

La Direction : Nous essayons de trouver des synergies à l'intérieur de CDS. Ercom/Suneris a mis en place SAP By Design il y a six mois. Il serait donc intéressant de créer de la synergie sur la partie comptable pour ne pas avoir à constituer d'organisation autonome, mais s'appuyer sur une structure existante. Certains aspects sont encore à l'étude.

Ce projet concerne donc Ercom/Suneris.

La Direction : Une RH qui a vocation à travailler sur le périmètre de la Newco s'appuiera par exemple sur la Directrice du développement social de SGS pour déployer une politique de développement professionnel. Pour autant, le projet ne concernera pas SGS. Etant donné que notre organisation repose sur des BL, il y aura forcément au sein d'une même BL des synergies et des capitalisations.

Syndex : A l'avenir, les équipes de conseil de TSN rejoindront les équipes de conseil CCO. Nous avons questionné la Direction au sujet des contours de cette organisation. Nous avons compris qu'il y aurait une nouvelle organisation globale et plus profonde des équipes, ce qui laisse supposer que la Newco ne sera pas juste une juxtaposition des équipes de conseil TSN et CCO. Il s'agira peut-être plus globalement d'une refonte des équipes. S'agissant de la localisation, les études se poursuivent. Un recentrage des équipes Newco en Ile-de-France pourrait être envisagé. Plus certainement, les équipes de conseil seront staffées au niveau national. Ce changement sera significatif. Les modes de coordination seront différents.

Les salariés de province devront-ils être mobiles vers l'Ile-de-France ?

La Direction : Aucune modification d’empreinte géographique ni de mutation n’est prévue au sein de TSN dans le cadre de ce projet. Nous continuerons d’héberger dans nos locaux les équipes qui auront vocation à rejoindre la Newco. La Cyberfactory restera hébergée à Lambersart tandis que les consultants présents dans nos locaux continueront à y être.

La Newco risque de demander à bénéficier de locaux spécifiques pour regrouper ses équipes. TSN devra donc libérer de la place.

La Direction : A ce jour, aucune modification n’est prévue. Les collaborateurs transférés dans la Newco resteront hébergés dans nos locaux.

A Labège, nous avons déjà transféré des équipes au sein de TSGF, lequel a rapidement fait savoir qu’il aurait besoin de plus de place. TSN a ainsi dû lui laisser des plateaux.

La Direction : Si la Newco ne peut pas s’étendre dans nos locaux compte tenu de notre croissance, elle devra trouver ses solutions pour ses collaborateurs, comme nous le faisons pour l’ensemble de nos activités.

Avez-vous indiqué à Labège que la Newco ne disposerait d’aucun mètre carré supplémentaire ?

La Direction : Nous nous sommes seulement engagés à maintenir les équipes qui sont actuellement présentes sur le site.

Avez-vous dit précisément qu’il serait impossible de regrouper les équipes de la Newco à Labège, faute de place ?

La Direction : Non, nous ne l’avons pas dit de cette façon. Le sujet de la place dans les locaux n’est pas inhérent au projet. Nous traitons des questions liées à l’accompagnement de la croissance. Si ce projet n’existait pas, que CCO était en développement et que TSN continuait à développer ses procédures cybersécurité, le sujet serait le même.

Nous sommes consultés sur un projet qui impacte les salariés. Nous posons donc des questions et avons besoin de réponses.

La Direction : La réponse a été apportée.

Pouvez-vous vous engager à ce qu’il n’y ait aucun impact sur les conditions de travail des salariés de TSN ?

La Direction : Toute entreprise est vivante.

Pendant cinq ans, vous avez fait des efforts pour diffuser la culture d’entreprise Thales au sein de TSN. A présent, vous voulez jouer les « start-up nation ». Où est la cohésion d’entreprise ?

La Direction : Ce projet n’est pas lancé par plaisir, mais pour conquérir des parts de marché, se développer, faciliter le recrutement et avoir une entité plus compétitive et agile. A ce jour, TSN est considérée comme plus agile que ASGF. Pourtant, nous étions présents tous deux à Vélizy-le-Bois. Nous n’avions alors pas la même culture d’entreprise.

Sur le marché, les concurrents mettent en place des structures liées à la cybersécurité pour avoir une taille critique, se développer et bénéficier d’une marque qui résonne à l’extérieur.

Toutes les activités de cybersécurité du Groupe n’étant pas regroupées dans la Newco, nous nous interrogeons sur la stratégie du Groupe en la matière.

La Direction : La Newco aura vocation à porter l’ensemble des expertises en cybersécurité du Groupe. TSN passera par la Newco pour tout le volet expertise. Dans le cadre de notre développement, nous avons besoin de faire de la transformation numérique sécurisés. Tous nos développements sont empreints de cybersécurité.

Ne coûtera-t-il pas plus cher à TSN de s’adresser à la Newco plutôt que de recourir à des intervenants cyber ?

La Direction : Je vous apporterai les éléments de construction financière pour que vous ayez de la visibilité.

A ce jour, l’expertise en cybersécurité est identifiée au travers des SOC et de la cyber factory.

Syndex : Y aura-t-il des liens opérationnels avec les équipes de SV1 et d’Excellium, deux activités récemment acquises par le Groupe ?

La Direction : Je prends note de cette demande.

Il serait pertinent que M. CAPPILATI nous réexplique la stratégie de TSN. Jusqu’au mois de juin, nous nous concentrons sur le développement via la cybersécurité. Peut-être qu’une nouvelle orientation a été donnée depuis.

La Direction : La cybersécurité est l'une des composantes de la transformation numérique. Nous nous appuyerons sur la Newco pour réaliser les prestations dont nous aurons besoin. Cela ne changera ni la stratégie ni les orientations prises.

M. CAPPILATI a toujours défendu la cybersécurité comme l'un des piliers de sa stratégie, un pilier situé à l'intérieur de TSN. Nous constatons que ce pilier a désormais été décalé.

La Direction : En effet, une partie de l'activité sera déportée dans une autre BL. Il ne faut cependant pas oublier que nos experts en cybersécurité travaillaient déjà avec CDS sur un certain nombre de nos offres. Nous ne partons pas de rien. Le fait de sous-traiter ou de co-traiter une partie de son activité avec une entité du Groupe ne change pas notre stratégie. Nous pouvons continuer à maintenir notre cap en nous appuyant sur les entités du Groupe.

M. CAPPILATI a demandé à créer la DCNS. Or, cette organisation se vide de sa substance.

La Direction : 75 % de la DCNS continuera de faire de la transformation numérique. La stratégie élaborée par la BL CIS remonte au niveau de la GBU. Nous appartenons à la même GBU. Je comprends que vous ayez des interrogations. Le projet n'enlève cependant rien au fait que nous sommes censés faire du développement logiciel sécurisé. Nous continuerons donc à avoir de la cybersécurité dans le cadre de notre développement. La cybersécurité reste un maillon essentiel de notre stratégie. Aussi, ce n'est pas parce qu'une partie de notre activité sera rassemblée dans un centre d'expertise que nous perdons un pilier de notre stratégie.

Syndex : Le patron de la DCNS s'est interrogé sur la façon dont il pourrait réorienter son offre, d'autant plus qu'il s'appuyait beaucoup sur la cybersécurité pour vendre de la transformation numérique. Il a le projet de vendre de la transformation numérique au sein du Groupe. Il s'agit d'un point de vigilance.

M. CRASTE n'a pas fourni de réponses précises sur le taux de marge. Il a indiqué que TSN serait exigeante vis-à-vis de la Newco en matière de compétitivité.

Nous avons ressenti un décalage entre la mission qui nous a été demandée et le degré de préparation du projet. A la fin du mois d'août, plusieurs groupes de travail devaient encore être lancés, notamment sur des aspects opérationnels. A l'exception de la partie financière, les autres sujets étaient encore flous au moment de l'étude. Il faudrait donc peut-être se laisser du temps pour s'assurer de l'adhésion du collectif, clarifier le dispositif social d'accueil des salariés ainsi que l'opérationnalisation du projet. Les incidences de la future organisation sur les conditions de travail, sur les risques liés à la santé des salariés ou encore sur les plans d'action méritent d'être étudiées. Il convient enfin d'évaluer l'incidence des recrutements futurs sur les plans de charge pour valoriser la part de temps dédiée à l'intégration/formation des nouveaux. La création d'un comité paritaire semble nécessaire.

Il reste des questions sur la stratégie du Groupe, sur la stratégie de TSN, sur l'impact du projet sur les conditions de travail pour les salariés transférés au sein de la Newco et pour les salariés qui restent ou encore sur l'intégration des salariés embauchés. Nous avons besoin d'une information complémentaire sur ce sujet en présence de l'ensemble des interlocuteurs. Nous réfléchissons ensuite à l'opportunité de lancer une information-consultation pour projet important, lié notamment à l'intégration des nouveaux salariés.

La Direction : Nous répondrons aux questions en suspens. Je comprends que des précisions doivent encore être apportées. Nous prendrons le temps nécessaire pour que ce soit fait. Les précisions porteront notamment sur l'organigramme.

Nous réitérons notre demande de négociation d'un statut par anticipation.

4) INFORMATION CONCERNANT LES TEC DIL

Depuis quelques semaines, nous nous sommes lancés dans l'expérimentation des TEC Centers. Les missions de la DIL sont les suivantes :

- garantir la gestion cohérente des compétences d'ingénierie logicielle au niveau national en soutien de la croissance,
- mettre en œuvre une démarche d'industrialisation de nos outils et de nos méthodes ainsi que de notre modèle de delivery,
- consolider en lien avec les BU un plan de charge globalisé pour optimiser l'adéquation, l'utilisation et la rétention des ressources
- favoriser la réutilisation dans nos offres et nos delivery, notamment autour des assets techniques logiciels
- favoriser l'émergence de solutions nouvelles et les mettre en œuvre en cohérence avec les orientations de la DT

Malgré une année très difficile à date, nous sommes parvenus à réaliser beaucoup de choses. L'effectif a cru de 9 %. Aussi, malgré l'inflation, nous avons réussi à maintenir nos THS et le taux de stand-by est bien maîtrisé.

Cependant, afin de tenir la promesse de ce que doit être la DIL, nous devons encore aller plus loin. Nous avons ainsi pensé lancer une expérimentation sur les TEC Centers.

Un TEC Center est un centre de service multi client et multi projet. Il s'agit d'un écosystème piloté par un centre de compétences qui permet de regrouper des projets ayant des similitudes. Pour répondre à cette dynamique, le TEC Center sera spécialisé sur une offre différenciante de TSN. Il sera installé dans un site DIL. Il accueillera les projets et les missions à engagement. Il sera constitué de plateaux multi clients pour favoriser la mutualisation. Tous ces éléments nous aideront à renforcer la professionnalisation de notre delivery. Les collaborateurs resteront quant à eux rattachés à leur centre de compétence.

(la suite de la présentation est confidentielle)

A l'heure actuelle, 4 TEC Centers sont spécialisés sur nos offres stratégiques : celui de Bordeaux (Cloud et DevSecOps), celui de Vélizy (intégration, vérification et validation), celui de Grenoble (systèmes industriels et IoT) et celui de Sophia (défense, classifié et systèmes embarqués).

L'IoT regroupe des technologies qui peuvent intéresser de nombreux salariés de TSN. Que prévoyez-vous si un salarié n'appartenant pas à ce site s'y intéresse ?

Si l'activité permet d'amener des sujets de type IoT ou Cloud sur d'autres sites, nous les y implanterons. Autrement, nous ne le ferons pas.

Les 4 TEC Centers sont répartis sur 3 CC. Pour quelle raison n'y a-t-il pas de TEC Center sur AD ?

Il est très probable qu'un cinquième TEC Center soit créé à l'avenir sur la Data. Etant donné que nous menons une expérimentation, nous n'avons pas créé de poste à temps plein de responsable de TEC. Nous lançons quelque chose de petit en nous appuyant sur nos responsables de département. Ce chantier a été lancé suite au séminaire de la DIL qui s'est tenu au mois de juin 2022. A cette occasion, les activités avaient été recensées et l'activité des responsables de départements avait été recentrée là où ces derniers apportent de la valeur.

Quel est le volume cible d'un TEC en termes d'ETP ?

Un TEC peut regrouper au maximum 100 personnes même si nous en sommes très loin.

Pourquoi n'avez-vous pas nommé de référent dans la discipline ou des personnes avec un niveau avancé pour gérer les TEC ?

Le rôle du responsable de TEC n'est pas technique. Il y aura des leaders techniques référents DIL sur la technique, mais nous ne voulons pas que les référents TEC gèrent des tâches liées à l'optimisation du plan de charge, par exemple.

Je crains que les référents manquent de culture de l'innovation et de la transformation.

Une partie du chantier que nous lançons consiste à dégager du temps aux référents des TEC.

Si cette organisation devenait pérenne, nous aurions besoin d'une information plus conséquente.

Nous allons nous laisser au moins six mois d'expérimentation.

Le TEC n'est pas responsable du delivery, mais il doit avoir un certain niveau de qualité. Il serait bénéfique d'avoir des feedbacks devops rapprochés.

Nous menons cette expérimentation en mode agile. Notre but est qu'elle fonctionne.

5) POUVOIR D'ACHAT

a) Loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat : Modalités d'application prévues par le Groupe/modalités d'application prévues par TSN

o Prime de partage de valeur

Ce sujet est arbitré au niveau du Groupe. Plusieurs réflexions sont certainement en cours, mais je ne sais rien vous dire dessus.

o Prime de transport

Ce sujet ne fait pas l'objet de discussions au niveau du Groupe.

o Augmentation de la participation Employeur sur les abonnements de transports publics

o Tickets restaurant

Tous ces sujets pourraient être adressés dans le cadre des NAO.

Il est dommage d'attendre les NAO pour traiter ces sujets, d'autant plus qu'ils n'ont rien à voir avec les NAO. Beaucoup de grands Groupes sont en outre plus avancés en la matière. Certaines sociétés Thales remboursent même plus de 50 % de la prime de transport.

Le sujet des tickets restaurant doit être analysé, car ces derniers n'ont pas été revalorisés depuis longtemps. Le sujet de la prime télétravail est déjà adressé au niveau du Groupe. Celui de la prime de transport pourrait quant à lui être adressé lors des négociations relatives à la mobilité douce. Nous adresserons l'ensemble de ces sujets d'ici la fin de l'année ou dans le cadre des prochaines NAO.

Votre réponse est surprenante. Tous ces sujets sont sensibles. Vous pourriez au moins nous dire qu'ils sont entendus par l'entreprise et qu'ils sont pris au sérieux par le patron des DRH.

Nous avons identifié un certain nombre de points importants.

Vous demandez beaucoup aux salariés et vous ne proposez rien en échange, même pas un signe. J'espère que vous y avez réfléchi.

Nous en rediscuterons d'ici la fin de l'année.

Je n'ai pas l'impression que vous avez anticipé les points délicats.

Le vrai sujet porte sur la mobilité douce. D'autres sujets seront certainement pris par le Groupe, par exemple celui de la prime de partage de valeur. S'agissant de la note de cadrage, le Groupe a conscience qu'il doit montrer des signes en faveur des collaborateurs de Thales. Nous aurons certainement une feuille de route à travailler au sein de TSN, mais j'attends d'avoir de la visibilité de la part du Groupe.

b) Autres mesures possibles prévues par le Groupe prévues par TSN

- **Gel de l'Augmentation des RIE**
- **Augmentation du forfait Télétravail**

Plusieurs discussions auront lieu d'ici la fin de l'année au sujet de la modification de l'accord Groupe relatif au télétravail.

6) PLAN DE SOBRIETE ENERGETIQUE DES ENTREPRISES

- **Plan de sobriété Groupe et mesures applicables chez TSN**

Le Groupe Thales s'inscrit pleinement dans la démarche de Sobriété Énergétique du Gouvernement Français. Il a pour objectif de réduire de 10 % la consommation énergétique (électricité et gaz) de ses sites en 2024 par rapport à 2019. Cette démarche s'inscrit dans la continuité de la Stratégie Bas Carbone du Groupe et de la conformité au Décret Tertiaire du 1^{er} octobre 2019. Une Cellule de Coordination Sobriété Énergétique a été mise en place pour consolider l'ensemble des actions du Groupe en la matière. Toutes les fonctions centrales ainsi que l'ensemble des GBU sont concernés par la stratégie bas carbone.

Les actions lancées ces dernières années en matière de Bas Carbone ont déjà permis de faire baisser notre consommation énergétique en France de 3 % entre 2019 et 2021. La consommation énergétique du Groupe en France en 2021 était de 448 GWhs. Le mix électricité/gaz est environ de 80/20 %. La consommation électrique est principalement liée à la taille des sites ou à la spécificité de certaines activités industrielles/infrastructures IT. Les quatre sites les plus consommateurs (TAS/Cannes & Toulouse, Elancourt, Gennevilliers) représentent ainsi un tiers du total de la consommation électrique France. La consommation en gaz est très hétérogène. Les quatre sites les plus consommateurs sont La Ferté, Elancourt, Cholet et Brest. Ils représentent plus de 50 % du total France. Seuls ces quatre sites ont un niveau de consommation annuelle supérieur à 5 GWhs. Le statut d'Opérateur d'Intérêt Vital du Groupe sera pris en compte dans les classifications des fournisseurs d'énergie pour leur politique de délestage.

Les initiatives déjà lancées par le Groupe depuis 2018 seront complétées par des initiatives déployées en 2023 et en 2024. Elles permettront d'atteindre l'objectif de réduction de 10 % de notre consommation en électricité et en gaz en 2024 par rapport à l'année de référence 2019. Au-delà des initiatives prises en matière de mobilité, celles-ci se déclinent autour des 3 axes suivants :

1. Optimisation de notre empreinte immobilière (essentiellement CONNECT)
2. Remplacement ou installation d'équipements à plus faible consommation :
 - Remplacement d'éclairages par des LED
 - Calorifugeage de points de distribution d'eau chaude
 - Remplacement de groupes froid et de compresseurs d'air
 - Remplacement de chaudières à gaz par des chaudières électriques
 - Installation de chaudières à biomasse

- Optimisation de l'utilisation des datacenters dont installation de systèmes de récupération de chaleur
 - Installation de pompes à chaleur
 - Récupération de chaleur
 - Abaissement du plafond des salles blanches
 - Installation de systèmes de production d'électricité (photovoltaïque)
3. Mise en place de bonnes pratiques quotidiennes dans la gestion de nos sites, en parfaite conformité avec les règles d'Hygiène, de Sécurité et de Sûreté qui auront préalablement été validées :
- Extinction des équipements hors jours/heures ouvrés, lorsque cela est compatible des activités opérationnelles
 - Extinction de tous les éclairages et des enseignes lumineuses hors éclairage de sécurité), hors jours/heures ouvrés et dans les zones inoccupées
 - Régulation de la température (19 degrés l'hiver et 26 degrés l'été ; augmentation de la température de régulation des datacenters et des data rooms ; à étudier au cas par cas pour les salles blanches/grises et les bancs de tests)
 - Régulation de la ventilation : extinction y compris dans les salles blanches/grises lorsque programmables et dans les zones inoccupées

Il est prévu de publier un guide Thales des éco gestes et mettre en place une procédure de suivi.

En quoi le projet Connect impacte-t-il la consommation électrique du Groupe ?

Le projet Connect a été mis en place il y a plusieurs années. Lorsque nous avons informé et consulté le CSE, le projet comprenait différentes dimensions, l'adaptation de nos locaux et la transformation des espaces de travail, la réduction de l'empreinte énergétique ou encore la fermeture de Vélizy-le-Bois, local énergivore, et l'installation dans des locaux aux derniers standards. L'immeuble actuel consomme moins que les autres sites.

Les salariés télétravaillent et consomment ce que la société ne consomme pas. Est-ce que vous prenez en compte l'empreinte carbone des salariés qui se chauffent chez eux ?

Vous faites une confusion en associant le programme Connect au télétravail. Le projet de bureaux partagés est indépendant du bâtiment Hélios. Si nous étions restés à Vélizy-le-Bois, il y aurait eu autant de télétravailleurs.

A Vélizy-le-Bois, chacun avait son poste de travail. Nous respectons peut-être les dernières normes de construction et d'isolation, mais nous faisons face à la problématique de l'économie d'énergie réalisée. Nous occupons en effet des bureaux partagés et cette économie d'énergie est déportée en partie chez les salariés.

Elle aurait été déportée qu'on ait déménagé ou non.

Le télétravail diminue aussi les temps de trajet ainsi que l'empreinte carbone des collaborateurs. Nous l'avons évalué.

Comment retrouverons-nous les propositions déclinées ce jour sur nos 17 sites ?

Le Groupe dit que notre empreinte immobilière doit être réduite. Comment y parviendra-t-il à terme ? En accentuant le télétravail ? En fermant les plateaux ? La CGT craint que le plan de sobriété énergétique soit plutôt un plan d'austérité.

Toutes les mesures d'économie d'électricité sont pilotées par les équipes de M. MOREL. Nous n'avons pas attendu qu'on nous dise d'utiliser des LED pour le faire. Depuis quelque temps, nous éteignons les enseignes lumineuses. Nous avons également prévu de récupérer la chaleur des datacenters pour chauffer les bureaux. Nous ne faisons pas de campagne d'austérité, mais nous nous montrons vigilants vis-à-vis de nos consommations. Si des investissements doivent être effectués en ce sens, ils le seront.

Ce que vous nous présentez aujourd'hui est très alléchant. Certains sites sont toutefois complètement déconnectés de ces pratiques.

La gestion de site pilotera ce volet pour mettre en place les actions avec homogénéité et converger vers les solutions proposées. Il y aura nécessairement des adaptations.

Il faut prendre conscience que les sites sont totalement hétérogènes.

Nous disposons d'une feuille de route. Il appartiendra ensuite aux équipes de converger au mieux.

Nous ne pouvons pas éteindre les lumières de nos locaux syndicaux.

Il y a pourtant des télécommandes en plus des détecteurs de présence.

Cet hiver, RTE risque de nous délester sur des périodes de courte durée, par exemple à Nantes. Nous essayons donc d'être couverts sur nos activités critiques. Si nous rencontrons des problématiques particulières, et dans le

pire des cas, nous prendrons en compte la notion de gestion de crise et de continuité des activités en capitalisant sur les actions réalisées ces trois dernières années. Nous ne mettrons pas en place de télétravail massif pour autant.

Vous déportez quand même le problème sur les salariés.

Le sujet du télétravail exceptionnel n'est pas nouveau.

Le Groupe Thales manque d'ambition. Il récupère des faits passés. A part la récupération de la chaleur des datacenters d'Elancourt, il ne propose rien. La lumière ne représente qu'un faible pourcentage de la consommation électrique. Chez Sopra Steria, les bâtiments sont green et des panneaux solaires ont été mis en place partout. Nous, nous n'appliquons que la loi de 2019. Nous pourrions au moins installer des panneaux solaires sur les toits.

Que prévoyez-vous pour compenser le déport sur les salariés ? Avez-vous le droit d'imposer le télétravail ?

Aujourd'hui, nous ne vous présentons qu'une partie des mesures déployées. TSN travaille sur la conception des produits et sur l'amélioration des ratios énergétiques des datacenters. Les architectes réfléchissent à des solutions. La démarche va au-delà de l'éclairage. Nous nous focalisons sur la sobriété, mais nous investissons sur la politique ESG. Nous continuerons de revenir vers vous sur ce sujet.

S'agissant de la partie Achats et du Green IT, TSN veut faire appel à des fournisseurs qui ont des garanties sur la conception de leurs produits pour le hardware et sur leurs prestations. Les fournisseurs doivent s'engager eux-mêmes sur leurs infrastructures. TSN est la première entité à mettre en place des critères valorisés pour choisir des fournisseurs qui consomment moins ou qui ont pris des engagements. Tous ces éléments sont englobés dans le chantier de Valérie ESCALIER. Nous avons aussi prévu de lancer une campagne de formation sur l'écoconception. En revanche, le télétravail massif n'a pas été envisagé. Pour rappel, le télétravail est basé sur le volontariat. Si les travailleurs le souhaitent, ils peuvent revenir sur site.

Nous avons vu des salariés revenir sur site cet été pour bénéficier de la climatisation. Ils reviendront peut-être cet hiver pour le chauffage.

Il est dommage d'attendre que les lois soient publiées pour commencer à agir. Nous avons besoin de pérennité. Aussi, les bâtiments doivent être bien desservis. S'agissant de la fabrication, nous attendons toujours les formations, lesquelles sont toujours retardées, qu'il s'agisse des salariés ou des PM. Nous avons un devoir de vigilance depuis les achats jusqu'à la fabrication. Nous devons agir plus vite, car les salariés et les clients sont demandeurs.

Vous évoquez le remplacement des équipements énergivores. Pourtant, la meilleure énergie reste celle qui est non consommée. Il faut réfléchir à des bâtiments qui ne consomment pas, ça existe.

Ces réflexions émergent lorsque nous faisons sortir les sites de terre. Nous avons alors plus de latitude que sur les rénovations. Cet exercice n'est cependant pas aussi simple, car nous ne sommes pas qu'une société tertiaire. Le bâtiment Hélios fait partie de la première génération des bâtiments passifs. La Direction immobilière du Groupe réfléchit à ces sujets. Elle a d'ailleurs demandé à TSN ce qui était prévu en 2023 sur la partie Green. M. MOREL a présenté une liste d'investissements.

Quelle est l'enveloppe budgétaire consacrée aux investissements ?

Elle sera communiquée au mois de novembre.

Le bâtiment de Labège ne fait pas partie du projet Connect alors qu'il est récent. Il est très consommateur d'eau, car en verre et donc tout le temps poussiéreux.

Nous savons que les plans doivent être suivis et déclinés au plus bas. Vous disposez d'outils comme les RMA qui permettent de suivre des KPI. Or, il semblerait que le suivi ne soit pas totalement appliqué. Avez-vous prévu d'intégrer des KPI pour le suivi des mesures ?

Le suivi des mesures est réalisé de façon trimestrielle avec la GBU et le Groupe. Toutes les équipes de la partie HSE et de la formation font des reporting pour justifier de l'avancement des actions. Les RMA sont documentées, mais elles n'ont pas remonté de point d'attention particulier. Si un point d'attention était remonté, il serait adressé, mais cela n'est pas systématique.

Ne faudrait-il pas changer de paradigme en disant que les enjeux énergétiques sont très importants ?

Ce point est pris en compte dans le cadre du suivi trimestriel, mais pas dans le cadre du RMA. C'est juste une question d'instance.

Il est dommage de ne pas avoir intégré les élus à la réflexion relative au plan de sobriété énergétique. Ce plan concerne les salariés. Or, nous les représentons. Dans le cadre du dialogue social, nous aurions aimé être intégrés et que vous nous fassiez confiance.

Le déploiement de ce plan ne signifie pas que ce dernier ne pourra pas être adapté. Des actions coordonnées ont été mises en œuvre par le Groupe dans un souci d'homogénéité. Nous avons ensuite un rôle à jouer dans leur adaptation sur les sites.

- **Conséquences sur les conditions de travail**
- **Demande de fourniture de vestes corporate Thales (si possible fabriquées en France) pour supporter les baisses de chauffage**

Il n'est pas prévu de fournir de polaires.

7) CONTRAT DE RESTAURATION DU RIE HELIOS

La commission RIE s'est réunie il y a trois semaines. Plusieurs discussions ont porté sur la nature juridique du restaurant d'entreprise. Le Campus a indiqué qu'une prestation de service y était délivrée. J'ai demandé au Campus de vérifier cet aspect juridique et de fournir une réponse écrite, laquelle est attendue d'ici quelques jours.

L'avocat de la CFDT a confirmé que nous étions dans le cadre d'un RIE.

Etant donné qu'il s'agit d'un RIE et que nous agissons dans le cadre d'un mandat de délégation, nous devons remettre à plat les modes de fonctionnement et reformaliser la situation.

Le Groupe a négocié dans son coin. L'opacité est complète et les prises de décision sont défavorables aux salariés. Dites au Campus que nous réfléchissons à la possibilité de gérer nous-mêmes le RIE.

J'ai indiqué lors de la commission qu'il fallait réintroduire de la transparence pour que vous puissiez jouer votre rôle de contrôle de la restauration collective vis-à-vis de la prestation réalisée, du grammage ou encore de l'aspect sanitaire.

Le salaire d'un jeune de TSN n'est pas le même que celui d'une autre entité. Le prix d'un repas à Hélios n'est pas non plus le même qu'ailleurs. A Labège, nous avons aussi constaté que le prix des repas avait augmenté.

Nous ne vous donnerons le mandat que si nous avons accès au contrat et aux tarifs en vigueur.

Lors de la négociation qui a eu lieu entre le Groupe, Sodexo et Elior, il est ressorti que le coût des denrées augmentait de 5 % tandis que la participation de l'employeur augmentait de 2,5 % sur l'ensemble des restaurants d'entreprise.

Ces taux ne sont pas appliqués chez TAS.

Lors de la commission RIE qui s'est tenue à Elancourt, il a été dit que Sodexo révisait ses prix une fois par an et qu'il était envisagé d'introduire une révision des prix plus fréquente.

C'est un état de fait, car l'alimentation coûte plus cher. Les collaborateurs qui sont amenés à déjeuner à l'extérieur subissent aussi une augmentation des prix.

A Bordeaux, les jeunes se font livrer et ils sont obligés d'ajouter 5 euros de livraison par ticket. L'écart s'est donc creusé.

A quelle date le CSE destiné à donner mandat sera-t-il organisé ?

Nous devons au préalable vous partager toutes les informations vous permettant de vous positionner.

A quel moment aurons-nous le contrat ?

Vous n'aurez peut-être pas accès à tout le contenu du contrat, car certains éléments concernent des sujets d'investissement.

8) POINT DE SITUATION SPECIFIQUE SUR LES LICENCIEMENTS DEPUIS LE DEBUT 2022 QUI ONT NECESSITE L'AVIS DU CSE AINSI QUE L'AVIS DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL.

Les licenciements pour inaptitude présentés en CSE ont été notifiés. Nous avons demandé l'autorisation de l'Inspection du travail pour un licenciement demandé à Elancourt, mais nous ne l'avons pas obtenue. Une demande de licenciement pour inaptitude est en cours à Castres. L'entretien a eu lieu lundi. Nous attendons la décision.

La CGT a été informée au sujet du licenciement demandé à Elancourt. Il semblerait que vous ayez engagé une procédure vis-à-vis de l'Inspection du travail pour un vice de procédure.

Lorsque l'Inspection du travail rend son avis, nous pouvons réaliser deux types de recours : le recours hiérarchique ou le contentieux. Dans le cas précédent, nous avons formulé un recours hiérarchique suite à la décision qui a été rendue.

Il semblerait que vous ayez rajouté des éléments dans le dossier relatif au licenciement du salarié d'Elancourt que vous nous aviez présenté en CSE pour avis. Nous souhaiterions que vous fassiez preuve de loyauté dans l'information qui nous est transmise.

Nous n'avons pas rajouté d'éléments autres que ceux que nous vous avons présentés. Nous avons seulement adressé des demandes de précisions relatives à des dates, entre autres.

9) EFFECTIFS

- **Détail des E/S par site**
- **Entrées/sorties à fin septembre 2022**

294 entrées étaient attendues au mois de septembre. Finalement, 206 entrées ont été dénombrées. Au mois d'octobre, 200 entrées sont prévues. L'effort de recrutement se poursuit. Au cumul, 751 recrutements ont été concrétisés à la fin du mois de septembre alors que la projection était de 1 024. Nous essaierons d'atterrir entre 1.050 et 1 100 entrées à la fin de l'année.

Avez-vous réalisé un suivi des salariés qui sont partis depuis le début de l'année ?

Oui, et nous avons comptabilisé plus de démissions que l'année dernière. Au total, 559 entrées ont été enregistrées au sein de la DIL, 90 au sein de DIO, 85 sur les fonctions, 25 au sein de DCNS et 10 dans chaque BU.

Les personnes recrutées au sein de DCNS iront-elles dans la Newco ?

Oui. L'activité a besoin de poursuivre ses recrutements, mais nous prévenons les personnes retenues de la nature du projet en cours.

Contrairement à ce qui nous a été dit, vous démontrez qu'il est possible de recruter des femmes, même dans les métiers techniques.

Nous maintenons l'effort en ce sens.

Le stand-by a par ailleurs augmenté le temps de staffer les 200 personnes arrivées au mois de septembre.

A la fin du mois d'août 2022, 4 120 actifs étaient présents, contre 4 257 à la fin du mois de septembre (+137). Trois sites se distinguent avec 50 actifs de plus à Hélios, 35 à Toulouse et 18 à Lyon.

Que vous fait penser cette situation ? Y a-t-il un problème de bureaux ? L'accueil des nouveaux salariés est toujours déplorable à Labège.

A Toulouse, la situation n'avance pas aussi vite qu'il le faudrait. Nous allons réfléchir à des adaptations de locaux à Labège. Plusieurs réflexions sont déjà en cours sur le site de Grenoble.

En CSSCT, vous ne nous avez pas présenté les volumétries relatives au télétravail.

Nous vous communiquerons ces données.

La Direction nous a dit qu'elle fera des expérimentations et que les élus en seront informés. Or, nous n'avons été informés de rien et nous ne savons pas où placer les nouveaux arrivants.

Ne pourrions-nous pas connaître la taille critique de chaque site pour l'année ?

Je prends note de cette demande. Par ailleurs, il est vrai qu'il y a un besoin de partage dans les CSSCT où nous avons des projets à accompagner.

J'ai l'impression que la gestion des salariés est réalisée au jour le jour dans le cadre du projet Secmon. Nous ne savons pas où positionner les jeunes arrivés. Il est pourtant nécessaire d'anticiper les problématiques.

A Lyon, la question de l'organisation du travail n'a toujours pas été posée. Les équipes infra sont surschargées et n'arrivent pas à gérer les arrivées ni la masterisation des postes.

A Aix, il devient compliqué pour les salariés d'être sur site, car il n'y a plus de place.

Je ferai un point sur les sites où des actions doivent être mises en œuvre.

A Labège, le nombre de salariés a augmenté de 15 % en un an. Dans quelle situation serons-nous dans six mois ?

Nous avons besoin de sélectionner des projets, d'évaluer le taux d'occupation lié au télétravail ainsi que le ratio et le nombre de postes liés à la croissance de l'activité. Il faut aussi évaluer les adaptations liées à la mise en place de bureaux partagés et discuter de l'organisation du travail. Il est étonnant que cela n'ait pas encore été fait.

A Elancourt, on dénombre 40 non actifs sur 400 actifs. Ce nombre est important.

Le nombre d'apprentis peut jouer ainsi que tous les congés spécifiques et les absences de longue durée. Cette planche sera retravaillée.

Les effectifs inscrits sont passés de 3 416 en 2021 à 3 477 en 2022. 308 démissions ont été comptabilisées à ce jour contre 279 à la fin de l'année 2021. En 2021, le turnover dans les équipes était moins important qu'aujourd'hui. Le taux de démission s'élevait à 6,9 %, contre 7,2 % à l'heure actuelle.

- **Passages CDD => CDI**
- **Renouvellement des périodes d'essai**

5 renouvellements de périodes d'essai ont été comptabilisés ainsi que 6 ruptures de périodes d'essai, dont 3 à l'initiative de l'employeur et 3 à l'initiative des salariés. Ces dernières doivent être analysées.

- **Sous-traitance**

La sous-traitance a augmenté de 20 ETP au mois de septembre. Elle accompagne l'augmentation de 6 % de notre chiffre d'affaires.

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

2 licenciements ont été prononcés, dont 1 pour des raisons disciplinaires (absences injustifiées et abandon de poste) et 1 pour insuffisance professionnelle. 2 ruptures conventionnelles ont par ailleurs été enregistrées.

Il est étonnant d'être licencié pour insuffisance professionnelle au bout de quinze ans d'ancienneté...

Comment se déroule un licenciement ? Par qui est-il validé ?

Tous les licenciements sont validés par M. GLOMOT. Le manager et le RRH instruisent au préalable les dossiers et réalisent les entretiens préalables.

Est-ce que M. GLOMOT a réalisé sa réponse relative au refus d'attribuer des congés autorisés payés suite à la pénurie de carburant ?

Je vous adresserai la réponse demandée et lui en parlerai.

10) ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES, LOCAUX SYNDICAUX

- **Point sur de démnagements des locaux syndicaux à Hélios**
 - **Surface, éclairage LED, prises électriques**

Une demande de rectification est en cours sur le local CGT. L'action a été prise et doit être suivie. S'agissant des éclairages, l'installation des LED restantes est prévue cette semaine. La dernière commande est prévue pour livraison le 15 novembre. Les branchements des prises électriques seront réalisés au moment où les écrans seront installés.

Nous vous demandons le procès-verbal de réception des travaux. Nous n'avons pas eu de nouvelles depuis le précédent CSE. Depuis un mois, nos locaux ne sont pas fermés à clé alors que vous en avez l'obligation. Il est par ailleurs stupéfiant de constater que les réunions de chantier sont effectuées en CSE. Nous vous faisons confiance. Désormais, nous avons besoin du procès-verbal de réception des travaux.

A quelle date les écrans seront-ils installés ?

Cette semaine.

Le PNG sera-t-il déplacé ?

Oui, il le sera cette semaine.

Où se trouve l'imprimante des locaux syndicaux ?

Dans le dégagement situé à l'entrée du CSE.

Pourriez-vous fixer trois boîtes à clé au mur ?

Oui.

La Direction de TSN est-elle au courant de tous ces retards ?

Oui. Tous vos points ont été pris. Je vous assure que nous défendons vos intérêts.

La DSI a mis en place de nouveaux systèmes s'accompagnant de la coupure du Wifi sur certains sites. Or, le Wifi est nécessaire pour la gestion des ASC.

Il faut soit utiliser une clé 4G, soit installer une box. La solution doit être trouvée avec les responsables de sites.

– **Point sur les armoires électriques présentes dans le local syndical de la CFTC**

Le local CFTC pourra-t-il fermer à clé malgré la présence de trois armoires électriques à l'intérieur ?

Oui.

Ne pourrions-nous pas déplacer les cloisons pour que le local CFTC se rapproche des 25 mètres carrés prévus au départ ?

Je prends note de cette demande.

- **Point sur la présence de tableaux syndicaux sur les sites (y compris les sites de provinces)**
- **Point sur les tableaux syndicaux devant être installés (Montbonnot, Lyon, Rennes, Hélios...)**

Le panneau CFTC manquant au 62 à Lyon a été installé. A Montbonnot, des tableaux complémentaires ont été commandés.

Les panneaux d'affichage sont arrivés depuis trois semaines. Or, ils n'ont toujours pas été installés. Les élections se déroulent pourtant prochainement.

A Valence, les panneaux ont été commandés et installés la semaine dernière. Il ne reste que le site de Montbonnot à finaliser.

○ **Point sur le déménagement des locaux ASC**

La salle de sport n'est toujours pas éclairée. Nous avons besoin de savoir si nous poursuivons les activités à Vélizy-le-Bois ou si nous les faisons à Hélios.

Je prends note de ce point.

Au moment où l'ordre du jour a été établi, nous ne connaissions pas la date du déménagement. Nous ne savions pas non plus que le cheminement pour aller au CSE serait modifié. Après dix mois de retard, nous allons encore de rebondissement en rebondissement à une semaine du déménagement. Nous nous demandons où est la coordination de ce projet malgré l'arrivée de Virginie RIVIERE. Elle n'a en effet pas reçu toutes les informations. Nous la ménageons toutefois.

Il faut remettre une porte et refaire le cheminement/fléchage permettant de rentrer dans les locaux du CSE.

Il convient aussi de séparer les deux bureaux du personnel administratif du CSE.

Je liste les actions à prendre pour les communiquer à M. MOREL.

Il est dommage d'attendre d'être en CSE pour réaliser le suivi des différentes actions.

Par ailleurs, qui fera la visite d'acceptation des locaux ? Il serait pertinent que nous y assistions.

La visite sera effectuée par M. MOREL.

Le local bricolage n'a pas été équipé des cloisons prévues. Il ressemble en outre à une cage exposée à des courants d'air. Dans ces circonstances, les bénévoles risquent de fuir. La section bricolage risque quant à elle de fermer.

Avez-vous pensé à commander des chaises ?

Il y en a.

Pour rappel, M. MOREL s'était engagé à prendre à sa charge la réception des achats groupés du CSE.

Les salariées du CSE avaient auparavant trois bureaux. Elles sont désormais regroupées dans un seul bureau. Pourriez-vous rajouter une imprimante dans le bureau qui soit mutualisée ?

Je note.

Le bureau du CSE devait être vitré. Or, il ne l'est pas. Pourriez-vous nous confirmer qu'il le sera ?

Oui, M. MOREL s'y était engagé.

11) POLITIQUE SOCIALE

○ Compte rendu de la Commission Egalité Professionnelle

La CEP s'est réunie le 8 octobre. Le premier point a porté sur la synthèse du nuage de points, sur la synthèse des tableaux de suivi et sur l'accompagnement des femmes en vue d'une promotion. En 2022, 16 femmes se sont vues proposer une promotion, dont 9 en province et 7 en région parisienne, alors qu'elles n'étaient que 8 en 2021. 6 femmes ont été proposées pour une promotion et un accompagnement.

Une synthèse relative à l'utilisation du budget a par ailleurs été présentée. Ainsi, 10 % du budget a été utilisé pour la totalité des deux méthodes et des promotions en 2022. Nous avons demandé la répartition du budget en fonction des différentes méthodes. Mme MOLVOT doit nous apporter l'information.

Nous avons également demandé une présentation de la synthèse des passages cadres. Une commission extraordinaire a eu lieu le 9 mars 2022. 8 dossiers ont été proposés, 4 pour des femmes et 4 pour des hommes. Sur ces 8 dossiers, 6 ont été retenus, dont 4 pour DIO, 1 pour le DIL et 1 pour HSE. La répartition a également été fournie par type de dispositif. Nous avons demandé des précisions relatives aux passages cadres dans le contexte de la commission technique. 14 salariés sont ainsi prévus en passage cadre au mois de janvier 2023. La répartition femmes-hommes a été demandée pour ces salariés.

Nous avons appris que 21 % de femmes promues travaillaient à temps partiel contre 79 % d'hommes. La moyenne des augmentations individuelles est de 2,7 % pour la méthode de distribution, de 2,5 % pour les nuages de point et de 3,4 % pour l'accompagnement. La moyenne des augmentations individuelles pour les mensuels est plus haute que pour les cadres.

Nous avons échangé sur le principe de la méthode de classification de la nouvelle convention collective. Il a été convenu que nous devions nous positionner sur un avenant ou sur une prolongation de l'accord triennal dans un délai très court, ce dernier prenant fin le 31 décembre 2022.

○ Compte rendu de la Commission Emploi Formation

Le 13 octobre, 80 % des heures de formation avaient été engagées. Seuls les parcours de formation identifiés et validés avec le manager sont comptabilisés. L'avancement des formations traditionnelles est de 63 % alors que l'ambition est de 100 % à la fin de l'année. Il a été précisé que les formations Sales, SAP et les petits e-learning non validés n'étaient pas comptabilisés dans les formations des salariés. Nous n'avons toujours pas obtenu la lettre de cadrage du Groupe relative aux salariés non formés entre 2015 et 2021. Une dynamique positive a été constatée sur UDMI avec 1 300 heures de formation réalisées par mois.

Lors de la précédente CAEF, nous avons demandé un retour sur les sites où l'avancement des formations est inférieur à 30 %. A Aix, Sophia et Rennes, le taux est redevenu normal. En revanche, le déficit de formation perdure à Cholet. Les accès aux plateformes de formation n'ont fait l'objet d'aucune avancée. Il serait quand même intéressant de connaître l'outil grâce auquel les nouveaux arrivants peuvent se former ou obtenir une certification, notamment en distanciel.

En CAEF, l'information relative aux formations réalisées est manquante. En RP, aucune réponse n'est fournie non plus au sujet des formations. Lors de la prochaine CAEF, nous proposerons donc des actions pour mieux diffuser les informations de la CAEF vers les RP et vers tous les élus. D'autre part, lors des réunions RP, il faut que des échanges puissent avoir lieu sur les problématiques locales de formation. Sur certains sites, les salariés ont encore le sentiment qu'il n'y a pas de formation.

S'agissant de la GPEC DIL, l'exercice a été largement mieux réalisé que pour la GPEC DIO. Les missions de la DIL sont inchangées pour ses 2 700 salariés. Le marché est en croissance, mais il est difficile de capter des ressources. Le turnover est passé de 15 % en début d'année à 20 % à l'heure actuelle. Des actions doivent donc être engagées rapidement, notamment sur la politique salariale afin de fidéliser les salariés.

150 personnes travaillent pour TSN en Roumanie, dont 110 pour la DIL. En 2025, l'objectif sera d'avoir 500 personnes qui travaillent pour TSN en Roumanie. L'équipe en charge du recrutement a été renforcée. Depuis l'an dernier, des filières de formation ont été rajoutées pour la DIL. Un changement de la Direction Qualité a été constaté après six mois de carence. Une cellule accompagnement s'occupe des axes projets tandis qu'une cellule ressource management valorise les compétences des salariés, l'objectif étant de diminuer le turnover et d'anticiper les plans de succession.

La cartographie de la DIL a été refaite. Elle est en adéquation avec les cartographies Groupe même si certains métiers de la DIL n'apparaissent toujours pas dans cette dernière. Les compétences principales restent le développement logiciel et le DevOps. Tous les métiers sont en progression dans le GPEC à l'exception du contrôle

aérien à Toulouse. Les transformations de compétences sont toutefois en cours et aucun problème n'a été identifié. Dans le cadre des promotions 2023, 50 dossiers ont été étudiés dans la filière Ingénierie ainsi que 60 dans la filière Expertise.

La campagne de check-in DevPro a été réalisée entre juillet et septembre. 90 % des entretiens ont été réalisés. La frise temporelle de la stratégie a été remise à jour. Nous devons parler de la RSE, mais ce point a été reporté à la prochaine réunion. Une formation basée sur la fresque numérique pourrait être dispensée aux élus du CSE.

Nous avons eu une présentation du développement des compétences des 87 commerciaux et des actions associées. L'objectif majeur est de mettre en visibilité TSN sur internet et de « transformer les éleveurs en chasseurs ». L'intranet RH n'a toujours pas vu le jour à cause d'un problème technique.

S'agissant du recrutement, l'objectif a été revu à la hausse. Les POI et les sorties d'école ont été recrutés davantage aux mois de septembre et d'octobre. Les salaires restent toutefois un frein à l'embauche. L'équipe recrutement a été augmentée de 10 personnes. La juniorité des équipes n'est pas un problème. Une personne a été embauchée récemment pour accompagner les juniors, améliorer l'intégration des nouveaux arrivants ainsi que les processus d'embauche. Nous embauchons 45 % de salariés ayant moins de deux ans d'expérience.

Le bilan de la campagne d'alternance a révélé la présence de plus de 100 alternants cette année. 42 offres sont encore publiées. La campagne des stages commence prochainement. 121 stagiaires sont attendus à la DIL ainsi que 20 à GDO et d'autres au sein de DCNS et dans les BU. Cette année, nous avons 143 stagiaires. A la fin de la réunion, nous avons insisté sur l'importance consistant à présenter la GPEC DIO le 15 décembre.

12) TEMPS DE TRAVAIL

o Affaires tendues

Aucune affaire tendue n'a été décrite.

o Paiement des heures supplémentaires mensuelles et annuelles

Les heures trimestrielles ont été payées au mois de septembre.

o Information sur des dérogations horaires à venir

o Consultation sur les dérogations horaires présentées

Aucune dérogation n'a été présentée.

13) POINT DSI

o Point d'avancement mensuel sur le développement du PTU

Aucun changement n'a été constaté depuis le dernier CSE.

Il semblerait que toutes les notes de frais soient bloquées à cause d'un problème rencontré avec SAP.

Nous poserons la question.

14) POLITIQUE D'ACCUEIL DES NOUVEAUX ARRIVANTS A HELIOS

La situation n'est pas satisfaisante à Hélios. A très court terme, il est prévu de libérer un bench de 6 personnes à côté de la PAF pour constituer des postes de travail complémentaires.

La PAF n'est pas utilisée comme elle se doit. Ce sujet sera abordé lors de la prochaine CSSCT. Les éléments fournis sont contradictoires et nous ne parvenons pas à obtenir des informations de la part des responsables concernés.

Un mail a été envoyé au mois de septembre. Plusieurs réflexions seront menées sur les outils de formation digitaux et sur l'accessibilité de la PAF au regard de ses contraintes. Nous avons besoin d'une zone suffisamment grande et flexible pour que les collaborateurs ne soient pas installés dans des zones collaboratives.

La PAF n'a pourtant pas vocation à être une zone d'accueil des nouveaux.

Si des postes étaient moins utilisés grâce aux formations à distance, la PAF pourrait néanmoins accueillir des bureaux partagés. Une discussion doit avoir lieu avec les responsables sur ce sujet.

Il n'est pas normal que nous ne soyons pas capables de mettre un bureau à la disposition des nouveaux arrivants.

Il est en effet curieux que la DIL n'arrive pas à gérer ce sujet. Il faut que les managers renforcent l'intégration et le suivi des collaborateurs, même pendant la courte période de stand-by qui pourrait suivre un recrutement.

Nous vous avons déjà mis en garde face à la difficulté qu'auraient les managers à gérer leurs équipes projet à Hélios.

J'ai indiqué à la DIL qu'il existait différents leviers pour accompagner et trouver des solutions face à cette problématique. Le suivi managérial est l'un d'entre eux. Les managers doivent jouer leur rôle.

Il faut distinguer le sujet de la PAF de celui des nouveaux arrivants.

Ces deux sujets restent liés, car les nouveaux arrivants ont aussi le droit de se former et d'accéder à la PAF. Nous avons dégagé une zone spécifique pour les nouveaux arrivants. En plus de cela, le suivi managérial doit servir à les positionner là où il y a de la place dans les projets. Les zones collaboratives ne doivent pas servir à accueillir les nouveaux arrivants, du moins pendant une durée trop longue.

A la PAF, environ 2 ressources sont présentes par PC. Il faudrait par ailleurs indiquer aux managers de département ou aux team leaders que la PAF n'est pas une zone de délestage. Ces derniers doivent en effet participer à l'entretien des salariés. Ce n'est pas le cas aujourd'hui.

C'est noté.

Nous ne comprenons pas pourquoi nous devons nous battre pour obtenir une place d'accueil destinée à certains projets.

Il faut prendre l'habitude de se parler davantage sur ce site. Si cela était nécessaire, les RH pourraient organiser une réunion chaque mois avec les patrons des opérations des BU et de la DIL pour gagner en réactivité.

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

15) COMPTES RENDUS DES REUNIONS DE LA CLQVT, DE LA CSSCT-C ET DES CSSCT REGIONALES

Deux CSSCT extraordinaires ont été organisées à Elancourt les 4 et 18 octobre 2022. Lors de la visite du site d'Euclide, plusieurs faiblesses et problématiques HSE ont été constatées. Beaucoup d'actions HSE sont attendues suite aux déménagements qui ont eu lieu. La correspondante HSE a été mise à disposition du projet de déménagement et le nouvel apprenti vient d'arriver. Il faut que le recrutement du nouveau correspondant HSE se fasse rapidement.

Nous avons noté qu'un bâtiment n'avait pas été réaménagé et qu'il était laissé à l'abandon. Nous avons redemandé qu'un nettoyage soit réalisé. Les membres de la CSSCT referont une visite prochainement. S'agissant des plans de prévention, nous nous sommes demandé s'il existait un cahier d'émargement pour la signature des plans de prévention par les prestataires. Nous devons en effet pouvoir vérifier que les plans de prévention ont bien été signés. Nous avons sondé l'équipe de supervision (la société Trèfle), laquelle a confirmé qu'elle avait bien reçu les plans de prévention, mais qu'elle ne les avait pas signés.

16) POINT D'AVANCEMENT SUR L'AMENAGEMENT DES FUTURS LOCAUX DE NANTES ET LAMBERSART

Le calendrier suit son cours. La prise des locaux est prévue d'ici fin la d'année. Une visite de Lambersart sera réalisée avec la CSSCT Paris&Ouest.

17) BILAN D'OCCUPATION DE L'ENSEMBLE DES SITES SUITE A LA CAMPAGNE DE RECRUTEMENT INTENSIVE

Ce point est reporté.

Il faut toutefois noter que certains sites ne sont pas vraiment remplis tandis que d'autres affichent des taux d'occupation élevés. Le télétravail est en outre compliqué à gérer.

Il est positif que certains sites puissent encore absorber de la croissance à venir. Pour les autres, nous devons trouver des solutions.

18) SALLES DE REUNION

Récemment, une Commission économique a été organisée. Les élus parisiens n'ont pas pu y assister, car il leur a été demandé de ne pas venir faute de place. Si une telle situation devait se reproduire à l'avenir, la réunion serait annulée. Par ailleurs, les CSE ordinaires n'ont pas de raison d'être organisés dans un hôtel où dans un lieu extérieur à Hélios. Ce site nous a été vendu avec de nombreux moyens. Nous devons en bénéficier.

Toutes les salles pour les réunions ordinaires ont été validées à l'avance. Les réunions extraordinaires n'ont en revanche pas été sécurisées.

Nous pourrions déjà réserver des créneaux à l'avance sur l'année au cas où.

En effet. Un effort doit aussi être réalisé pour réduire l’empreinte carbone et autoriser le déroulement de certaines réunions en mixte (visio et présentiel), notamment lorsque les réunions n’impliquent pas la Direction.

Nos outils ne sont pas toujours à la hauteur. Certaines réunions nécessitent en outre une capacité d’attention soutenue. Nous devons néanmoins nous adapter.

Malgré l’existence de problèmes de connexion, il est tout à fait possible de suivre une réunion de deux heures à distance. Toutes les entreprises le font.

PARTIE 3 : RECLAMATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES

18) REGLE D’ATTRIBUTION/SUPPRESSION BSO POUR LES TEAM LEADER : UN SALARIE QUI PERD SON ROLE DE TEAM LEADER GARDE-T-IL SON BSO ?

Oui. Tous les collaborateurs qui perdent leur rôle managérial ou qui repartent sur de l’opérationnel conservent leur BSO. S’il y a un sujet spécifique sur un salarié, je vous invite à contacter les RH.

Comment ces salariés sont-ils ensuite objectivés ?

Ils sont objectivés sur l’opérationnel.

19) DIFFICULTES ET RETARDS IMPORTANTS ET NON MAITRISES SUR LE PAIEMENT DES ASTREINTES : INDICATEURS ET SUIVI

Nous rencontrons des difficultés avec les salariés qui ont fait des astreintes et qui sont sortis de TSN dans le cadre d’une mutation Groupe.

Une salariée partie en avril n’a toujours pas été payée pour ses astreintes...

La mise en production JTime a eu des bugs. Les corrections sont en cours. Des solutions ont été proposées. Ainsi, le passage en paie a été réalisé au mois d’octobre pour 50 collaborateurs. 2 sont encore en souffrance, mais des acomptes leur ont été proposés.

Je tire une sonnette d’alarme sur l’état de santé d’Annick GOISET. Elle gère les problèmes relatifs à SAP depuis le mois de janvier.

Mme GOISET quitte l’entreprise au mois de janvier. Une partie de sa charge sera répartie entre la DSI et la DFI.

20) STATISTIQUES DES TEMPS DE REPONSES AUX QUESTIONS SUR 4YOU : COMBIEN DE REPONSES SONT FAITES DANS LES 2 JOURS, DANS LA SEMAINE, LE MOIS ET > 1 MOIS ?

Nous ne disposons pas de statistiques. Le temps moyen de réponse est de cinq jours. Il peut arriver que ce temps soit dépassé. Dans ce cas, il ne faut pas hésiter à prendre contact avec son RH pour demander des précisions.

Nous avons des cas de non-réponse qui durent plusieurs mois. Cela est inacceptable.

Je vous invite à les remonter.

21) Y A-T-IL UNE LIMITE GEOGRAPHIQUE DES REMBOURSEMENTS DES TRANSPORTS EN COMMUN ? QUID DE LA MULTI MODALITE DES TRANSPORTS (MULTIPLICATION DES OPERATEURS ET MODES DE TRANSPORT) ?

Nous parlons bien du déplacement entre le domicile principal du collaborateur et son lieu de travail. Dans ce cas, il n’y a pas de limite géographique dans la prise en charge des frais de transport. Lorsqu’un tel trajet nécessite deux moyens de transport, ces derniers peuvent être pris en charge.

Certains salariés ont des modes de transport différents lorsqu’ils se rendent en agence ou chez un client.

Je prends note de cette précision.

22) DEPUIS LE CHANGEMENT DU FORMAT DE LA FICHE DE PAIE, LE MONTANT DE LA VALEUR D’UN JOUR DE CP ET CELUI DE LA VALEUR DE MAINTIEN NE SONT PLUS AFFICHES. ON NE PEUT PLUS CONTROLER LE VERSEMENT DES COMPLEMENTS NOTAMMENT DES REPRISES DE COMPLEMENTS LORS DE RATTRAPAGE DE SALAIRE. QUELS SONT LES DELAIS POUR REMETTRE CES INFORMATIONS DANS LES FICHES DE PAIE ET REEDITER LES FICHES DE PAIES DEPUIS LE NOUVEAU MODELE ?

Nous devons obligatoirement afficher sur les fiches de paie les éléments suivants : la date des congés et le montant de l’indemnité des congés. Il n’est en revanche pas obligatoire de faire apparaître le « dixième CP ».

PARTIE 4 : QUESTIONS DIVERSES

23) QUI FINANCE LES ACTIVITES DE LA CONCIERGERIE D'HELIOS ? QUEL EN EST LE COUT ?

L'ensemble des entités du site contribuent au financement de la conciergerie. La contribution de TSN s'élève à 18 000 euros.

Savez-vous si la conciergerie est beaucoup utilisée ?

Je demanderai un bilan de l'utilisation des prestations. Les salariés utilisent toutefois beaucoup le lavage des voitures et le service pressing. J'ai attiré l'attention du Campus au sujet de la meilleure maîtrise que doit avoir la conciergerie dans les activités qu'elle propose, notamment pour ne pas générer de concurrence avec le CSE. Certaines activités de vente sont en outre surprenantes.

24) POINT SUR LA DEMATERIALISATION DES TICKETS RESTAURANT POUR LES SALARIES BENEFICIAIRES

Nous avons analysé le périmètre de la DGA de Rennes, car le prestataire de services du RIE a changé. Il ne prend plus les tickets papier et cela pose problème aux collaborateurs qui déjeunent sur le site client. Nous réfléchissons donc à la mise en place de la carte ticket restaurant dématérialisée proposée par Edenred.

Globalement, certains collaborateurs considèrent que cette carte leur facilitera la tâche tandis que d'autres préfèrent conserver les tickets papier. L'utilisation individuelle des tickets restaurant ne concerne pas la Direction. Dans les faits, ces derniers sont consacrés aux repas du midi. Si une réflexion devait aboutir sur ce sujet, elle serait partagée avec les DS.

25) GESTION DE L'ANTICIPATION SUR LES DEPARTS ET/OU ABSENCES LONGUE DUREE POUR LES POSTES D'ADMINISTRATEUR INFRASTRUCTURE, RSSI, ASSISTANTES ET RESPONSABLES DE SITE.

Nous souhaiterions avoir un organigramme précis, car les mouvements sont importants.

26) VOTE D'UNE MOTION

Une élue CFDT donne lecture d'une motion



motion_absence_rép
onse_aux_élus_CSE.doc

Résultat de la consultation :

Pour : 19 (15 CFDT, 2 CFE-CGC)

Contre : 1 (M. BACONNIER)

Abstention : 2 (CFTC)

Plusieurs facturations relatives à l'intérim de 2021 sont tombées en 2022. Elles ne vous ont donc pas été envoyées en même temps que les autres. Un complément sera fourni. Nous sommes arrivés à un montant total de 58 000 euros. Il manque encore 4 000 euros de factures à retrouver.

S'agissant du remboursement des assurances du RIE de Valence, j'ai relancé la finance pour que le paiement ait lieu le plus rapidement possible.

Le contrat de l'intérimaire qui travaille pour le CSE arrive à échéance au mois de décembre 2022. Je note que vous souhaitez le transformer en CDD. Enfin, je sais que le CET de fin de carrière est resté en suspens et qu'il faut revoir le processus de dotation.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 11 heures 50, le mercredi 26 octobre.

La Secrétaire du Comité

Marie-Agnès GEOFFROY

Le Président du Comité par délégation

Jérôme GICQUEAU