

THALES Services
Comité Social et Economique
Réunion extraordinaire du 13 mai 2020

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 LABASTIE	CFDT
		COEYREHOURCQ	
Alain DEVILLECHABROLLE	CFE-CGC	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
Christian BACONNIER	CFTC	Freddy NIBERT	CFTC
Emmanuelle SPERY	CFTC	Gérald COMPOINT	CFTC

REPRESENTANTS SYNDICAUX

Stéphane MERIODEAU	CGT	Lionel GEZE	CFDT
Frank MARQUET	CFTC	Eric PARIS	CFE-CGC

ORDRE DU JOUR

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

1. Information complémentaire et consultation sur les principes de reprise d'activité à Thales Services suite au confinement Covid 19	3
- Constitution de la commission de suivi ad hoc	4
- Consultation sur la reprise d'activité	5
2. Information complémentaire et consultation sur le dispositif FNE – formation renforcée	6
3. Information complémentaire et consultation sur la réouverture partielle du site de Sophia	8
4. Point divers	10



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 14 heures 00.

1. INFORMATION COMPLEMENTAIRE ET CONSULTATION SUR LES PRINCIPES DE REPRISE D'ACTIVITE A THALES SERVICES SUITE AU CONFINEMENT COVID 19

En amont de la consultation sur les principes de reprise d'activité à Thales Services suite au confinement, il est précisé que des réunions de CSSCT régionales sont en cours de programmation, pour étudier les implantations précédemment communiquées au CSE.

Les principes de fonctionnement sanitaire qui guideront l'étude qui sera validée par les CSSCT seront également partagés avec l'instance. Cela permettra de connaître les règles relatives au port du masque, les règles applicables à la restauration, aux espaces partagés, ou au ménage.

Aussi, ce partage permettra aux CSSCT régionales de connaître le rationnel de commandes et d'implantations, ainsi que la politique de Thales Services sur le déploiement des mesures sanitaires envisagées.

L'implantation partagée avec le CSE sera une implantation théorique maximum. Thales Services veillera, jusqu'à la fin du mois de juin 2020, de ne revenir qu'à 30% de ses capacités normales de travail sur site.

Nous préférons que ce seuil de 30% soit revu à la baisse pour le mois de mai, et qu'il soit atteint progressivement. Nous demandons que la mise en place d'un seuil intermédiaire soit étudiée.

Le seuil des 30% est une cible à atteindre à la fin du mois de juin 2020. La phase de reprise sera découpée en 2 étapes principales.

La première sera une reprise progressive de l'activité au mois de mai 2020, avec une présence de salariés compris entre 250 et 300 sur l'ensemble des sites. Cela permettra de préparer au mieux un retour à la normale de l'activité pour chacun des sites. En cas d'impératif d'affaires, il ne sera pas interdit aux salariés qui seraient sans activité à date de reprendre une activité. Cette pratique restera toutefois marginale.

La deuxième étape de la reprise commencera au début du mois de juin 2020, et visera à accélérer la reprise de l'activité jusqu'à atteindre environ 30% de l'effectif total de Thales Services présent sur site à la fin du mois de juin.

Nous rencontrerons le CSE avant la fin du mois de juin 2020 pour vérifier et valider un dépassement de ce seuil de 30% de l'effectif total présent sur site. Nous rappelons que ce seuil de 30% n'est pas un objectif à atteindre à tout prix.

Nous apprécions que nos positions convergent sur ce sujet. D'autre part, il serait utile que des points de retours d'expérience francs se tiennent pour mesurer l'impact des mesures prises et le contexte sanitaire.

Nous sommes d'accord que nous devons nous assurer que les décisions prises sont comprises, appliquées, et correctement suivies. Nous disposerons de plusieurs moyens à notre disposition pour cela, comme nous rendre sur site. Les instances représentatives du personnel pourront également interroger les salariés sur la gestion des sites et partager les retours qu'elles auront reçus.

Ces retours d'expérience permettront de vérifier les mesures qui ont fonctionné, et celles qui mériteront d'être ajustées. Toujours est-il que les décisions prises continueront d'être évolutives, car elles tiendront compte des consignes gouvernementales et des préconisations médicales. Les mesures du Groupe devront donc être adaptées en permanence.

Les réunions de représentants de proximité seront utiles pour suivre l'évolution de la situation des sites. Il est déjà prévu, dans certaines régions, que les réunions RP se tiennent tous les 15 jours plutôt que tous les mois pour mieux



suivre l'actualité, le taux d'occupation des sites, le télétravail, ou l'activité partielle. Il est certain qu'un point régulier pourra également se tenir en CSE sur ces points.

Nous partageons votre position.

La présence systématique d'un manager sur site sera également importante. Il serait également pertinent de privilégier le travail en horaires décalés, et plutôt en matinée. Le télétravail devra continuer d'être privilégié pour éviter les problématiques liées aux conditions de climatisation et de renouvellement d'air sur certains sites.

Le quota d'heures des représentants de proximité devra également être revu pour qu'ils puissent suivre l'actualité de chaque site.

En outre, serait-il possible d'organiser en amont des réunions extraordinaires des CSSCT ? Cela permettrait, par exemple, d'étudier dès à présent les problématiques de taux d'occupation et d'avoir une meilleure visibilité des situations.

Nous sommes d'accord et retenons la demande.

- Constitution de la commission de suivi ad hoc

Nous rappelons que la commission de suivi ad hoc n'a pas vocation à exercer des missions de proximité, mais pourra utiliser les données de proximité pour travailler.

La composition de la commission de suivi ad hoc, dans l'intérêt du dialogue social, devra être pragmatique et réaliste. Elle devra aussi s'axer sur le réalisme et le pragmatisme dans son mode de fonctionnement et ses attentes. Les élus qui seront désignés devraient être clairement identifiés comme les meilleurs points de relais au sein de leurs organisations syndicales.

En d'autres termes, nous recommandons que cette commission se compose des meilleurs interlocuteurs pour garantir son mode de fonctionnement.

Nous sommes d'accord. Toutefois, nous devons nous assurer que cette commission de suivi ad hoc n'empiète pas sur les prérogatives des commissions existantes, qui disposent déjà de certaines prérogatives. Le périmètre d'action de chaque commission devra être respecté.

Nous partageons cette position. La commission de suivi ad hoc devra être, à notre sens, comprise comme une commission de partage, d'échange, et de prospective. Le bon niveau de discussions devra être trouvé. Nous considérons que cette commission ne sera pas la plus appropriée pour demander des rapports ou des présentations de projets. Elle devra néanmoins servir à la transparence et à l'anticipation des stratégies envisagées dans la lutte contre le COVID-19. Chacun devra comprendre que tout ce qui aura été débattu dans cette commission ne sera pas mis en place.

Les organisations syndicales ont compris le rôle de la commission. Nous préconisons que 2 représentants par organisation syndicale siègent à cette commission de suivi ad hoc. Les élus du CSE exprimeront leur confiance aux organisations syndicales sur la qualité des représentants qui seront désignés. Chaque organisation sera libre de désigner ces élus. Néanmoins, la commission émanant du CSE, elle devra se doter d'un rapporteur qui sera un élu du CSE.

Toutes les organisations syndicales étant capables de communiquer les noms des élus qui siégeront à la commission de suivi ad hoc, sont désignés comme membres de ladite commission :

Marie-Agnès GEOFFROY et Arnaud BONNET pour la CFTD ;

Christian MADEC et Alain DEVILLECHABROLLE pour la CFE-CGC ;

David BERTRAND et Philippe NICODEMO pour la CGT ;

Et Gérald COMPOINT et Christian BACONNIER pour la CFTC.

En outre, Marie-Agnès GEOFFROY étant à l'initiative de ce projet de commission de suivi ad hoc, il semble pertinent qu'elle soit désignée comme rapporteur de celle-ci.

Marie-Agnès GEOFFROY est désignée rapporteur de la commission de suivi ad hoc à l'unanimité des votants.



- Consultation sur la reprise d'activité

« Déclaration CFDT »



« Déclaration CFE-CGC »



« Déclaration CGT »



« Déclaration CFTC »



Résultat de la consultation :

Pour : 22 (CFDT, CFE-CGC, et CFTC)
Contre : 0
Abstention : 4 (CGT)

 

2. INFORMATION COMPLEMENTAIRE ET CONSULTATION SUR LE DISPOSITIF FNE – FORMATION RENFORCEE

Pour rappel, nous avons déjà échangé sur ce point et résumé nos débats lors de la réunion ordinaire du CSE du 12 mai 2020. L'instance a-t-elle des questions complémentaires ?

La restitution de synthèse présentait un nombre que nous estimons faible de salariés éligibles à une activité partielle. Ce chiffre est-il finalisé ou s'agit-il d'un premier chiffre établi suite aux enquêtes de la Direction et des commissions attachées au CSE ?

Il s'agit d'un premier chiffre que nous avons travaillé au regard du plan de développement des compétences. Pour le définir, nous avons comparé les actions qui avaient été acceptées pour les salariés sur des formations éligibles au dispositif de FNE, et qui étaient en situation d'activité partielle au moment de l'analyse.

L'objectif est d'élargir cette étude à l'ensemble des salariés en activité partielle, et de définir les formations qu'il serait pertinent de mettre en place.

Nous attendons la consultation du CSE prévue lors de la présente réunion pour déployer davantage le dispositif.

Avez-vous établi une projection des formations et des salariés éligibles selon les positions de la DIRECCTE ?

Nous avons effectué une projection des types de formations qui pourraient être éligibles, et établi des axes de formations prioritaires que nous souhaitons renforcer au sein de Thales Services, comme cela a été introduit lors de la présentation remise sur ce point de l'ordre du jour.

Pour les salariés, les études sont plus complexes à mener, puisque la mise en place du dispositif de formations reposerait sur le volontariat. Cela suppose de s'entretenir au préalable avec chaque salarié pré-identifié, pour lui présenter la démarche, pour échanger sur les formations envisagées, et pour savoir s'il est volontaire pour en suivre.

Il est donc compliqué de communiquer davantage, à date, sur le volume de population que nous pourrions toucher avec les formations envisagées.

Quelle est la procédure que vous mettrez en place pour approcher et solliciter les salariés, sur la base du volontariat, pour qu'ils répondent favorablement à ces demandes ?

Chaque manager prendra contact avec les salariés identifiés pour présenter la démarche du dispositif de FNE, pour discuter des formations référencées et de leur pertinence, et pour relever les souhaits des collaborateurs en termes de formations.

Si un accord verbal est prononcé par les salariés approchés, les équipes compétentes transmettront un mail comprenant l'ensemble des détails quant aux formations pouvant les intéresser. Les salariés devront répondre à ce mail pour acter leur volonté de suivre les formations proposées.

Les procédures d'inscriptions et de financement OPCO seront enclenchées à la suite de cette réponse des salariés.

Du matériel sera-t-il donné aux salariés en télétravail qui n'en disposeraient pas ?

Seule une connexion internet sera suffisante pour suivre les formations qui seront présentées. Les salariés pourront utiliser leur ordinateur professionnel dans le cadre du suivi des formations FNE. Ils pourront aussi utiliser leur ordinateur ou leur tablette personnels s'ils le souhaitent.

Quelle sera la procédure applicable en cas de refus de la Direction envers un salarié qui souhaiterait suivre une formation FNE ?

Si un salarié refuse la formation proposée, il sera de notre responsabilité d'expliquer aux managers que nous n'en tiendrons pas rigueur, et que cela ne devra pas remettre en cause la mise en place d'autres actions de développement.

Si l'employeur refuse qu'une formation proposée par le salarié lui soit dispensée, cela ne pourra être constaté que s'il n'y a pas d'adéquation entre la formation demandée par le salarié et la pertinence des actions et de la stratégie de l'entreprise quant à ses affaires et au développement du salarié à son poste.

Il n'y a pas, à date, de procédure spécifique en cas de refus de l'employeur envers un salarié qui souhaiterait suivre une formation qu'il a soumise. Nous établirons un suivi des refus éventuels qui seraient liés à ce dispositif et reviendrons vers vous.

Il serait souhaitable que le refus de l'employeur soit motivé pour empêcher un salarié de suivre une formation qu'il aurait demandée.



Nous retenons votre remarque. Nous pourrions y ajouter les difficultés de délivrance de ladite formation. Pour rappel, elle doit être éligible à distance, et délivrée par un organisme français. Ces critères et d'autres pourraient également justifier un refus.

Disposez-vous de l'ensemble des numéros personnels des salariés pour pouvoir prendre contact avec eux ?

Ce travail a normalement dû être effectué avant le positionnement des salariés concernés en activité partielle. Nous leur avions demandé de nous fournir un mail ou un numéro sur lequel nous pourrions le contacter.

Nous comprenons que vous n'avez pas renoncé à votre stratégie de rémunérer les salariés qu'à hauteur de 92% de leur salaire lorsqu'ils seront en formation. Nous retenons également que vous n'avez pas « abandonné l'idée de puiser dans les caisses de l'État pour payer ces formations ».

Nous ne partageons pas votre résumé des mesures que nous prévoyons de mettre en œuvre. Il est toutefois vrai que nous n'avons pas changé la stratégie que nous vous avons présentée.

Nous vous prévenons que nous ne nous interdirons pas de produire des communiqués de presse sur ce sujet.

Nous avons déjà remonté les précédents échanges que nous avons entretenus avec le CSE au niveau du Groupe.

En l'absence de remarque complémentaire, nous proposons de passer aux déclarations et aux votes relatifs à la consultation sur le dispositif FNE.

« Déclaration CFDT »



« Déclaration CFE-CGC »



« Déclaration CGT »



« Déclaration CFTC »



Résultat de la consultation :

Pour : 9 (CFE-CGC, CFTC)

Contre : 17 (CFDT, CGT)

Abstention : 0

3. INFORMATION COMPLEMENTAIRE ET CONSULTATION SUR LA REOUVERTURE PARTIELLE DU SITE DE SOPHIA

« La CSSCT Thales Services Région Est s'est réunie en audioconférence le jeudi 7 mai 2020, à 13 heures 30, dans le cadre d'un point d'échanges sur le projet de réouverture du site de Sophia après une période de mise en veille.

Le directeur de l'établissement, le directeur des opérations de la région Est, et le responsable du site de Sophia ont présenté à la CSSCT le projet de réouverture transmis à la commission 48 heures à l'avance. Des membres de la CSSCT, dont certains rattachés au site de Sophia, ont travaillé 24 heures plus tôt sur l'analyse du projet.

Ainsi aidée des membres participants à cet atelier, la CSSCT a pu émettre des recommandations pertinentes, et des corrections à apporter, que la Direction a prises, globalement, en considération. Sont mentionnées, à titre d'exemple, les préconisations sur les balisages divers, l'ajout et le déplacement de points de disposition d'EPI, ou sur les précisions à apporter au document présenté au CSE lors de la présente réunion.

Un focus a été effectué sur le système de climatisation propre à ce site, qui ne permet pas un renouvellement d'air, alors que toutes les fenêtres ne peuvent pas s'ouvrir. Il s'agit du point délicat de ce dossier pour le site de Sophia.

Des propositions d'ouverture de fenêtres, dites « d'accès pompiers », et de réduction du flux d'air ont été émises par la Direction. L'efficacité de ces mesures reste à tester.

Enfin, un rendez-vous de visite chiffrée a été fixé le 11 mai, à 9 heures 30.

Cette visite a été effectuée dans une dynamique sérieuse, dans le respect du HSE pour chacune des parties. Le respect scrupuleux des règles sanitaires sur le site de Sophia a pu être remarqué.

Des améliorations complémentaires ont été effectuées lors de la visite, comme le déplacement de la partie « infra » au rez-de-chaussée afin de limiter le déplacement sur le site des salariés concernés, et éviter l'isolement des référents sur ce même niveau.

La check-list de réouverture a été remise au rapporteur de la CSSCT, ainsi qu'un compte-rendu de visite qu'il a retransmis immédiatement au CSE, dès réception, le 11 mai, à 14 heures 15.

Après lecture du compte-rendu par les élus du CSE, une correction mineure est à signaler sur la ligne 19 de la check-list, puisqu'un SST était effectivement présent parmi les référents à l'ouverture du site de Sophia ».

Après lecture de cette note de synthèse par le rapporteur de la CSSCT, nous souhaitons savoir si les douches du 2^{ème} étage du site de Sophia ont été condamnées.

L'unique douche du site de Sophia a été condamnée pendant le confinement. Il n'est pas prévu, à date, que les douches soient rouvertes. Nous estimons préférable d'attendre les retours d'expérience avant de proposer à nouveau cette commodité.

Nous sommes favorables à ce que les douches restent balisées et fermées jusqu'à nouvel ordre.

Nous prendrons compte de vos demandes.

Dans quelle zone le référent du site de Sophia sera-t-il positionné ?

Le référent sera positionné au rez-de-chaussée du site de Sophia.

Est-il possible de niveler le travail décalé du matin pour éviter les éventuels problèmes de chaleur qui pourraient être constatés pendant l'été du fait des défaillances du système de climatisation ?

Les premiers salariés arrivent généralement sur site à partir de 7 heures 30. Nous ne sommes pas opposés à démarrer l'activité 30 minutes plus tôt.

Le système de climatisation du site de Sophia est-il dangereux ?

Non, car le système de climatisation dépend d'un circuit fermé, à double flux. Il n'est donc pas dangereux. Toujours est-il que nous devons limiter l'utilisation, le brassage, et l'assistance de brassage du système de climatisation pour limiter les risques. Nous étudierons dès le 18 mai comment installer la climatisation pour être certains qu'elle maintient correctement le brassage d'air.

Nous appelons à la plus grande vigilance sur l'entretien du système de climatisation du site de Sophia. Il est impossible de connaître la propagation exacte du COVID-19 par les systèmes de climatisation. Nous préconisons que les filtres soient régulièrement nettoyés et mis à jour. En d'autres termes, l'entretien de la climatisation doit être anticipé.

Nous prévoyons un renforcement de la maintenance préventive sur le système de climatisation du site de Sophia. Nous resterons prudents. Nous n'ignorons pas que le risque zéro de contamination par un système de climatisation n'existe pas.

Une ouverture partielle des ouvrants est-elle possible ? Cela permettrait de mieux ventiler les zones du site.

Le site propose 2 portes accessibles pour les pompiers, dont 1 au rez-de-chaussée et 1 au 1^{er} étage. Ces portes avaient auparavant été condamnées pour motif de sécurité industrielle.

Si ces portes sont ouvertes, nous devons être extrêmement vigilants. Je sais aussi qu'une deuxième porte du rez-de-chaussée peut être ouverte.

En outre, j'ai demandé au responsable de site de vérifier les modalités d'ouverture de ces portes pour assurer un renouvellement d'air naturel.

D'autre part, nous rappelons qu'un feuillet de 2 pages sera mis à disposition des salariés. Celui-ci rappelle les prérequis et les critères pour revenir sur site, et couvre l'ensemble du questionnaire précédemment émis sur le retour sur site. Le feuillet énumère également les préconisations du Haut Conseil de Santé sur les problématiques médicales pouvant occasionner des risques graves.

En l'absence de remarque complémentaire, nous proposons de passer à la consultation sur la réouverture partielle du site de Sofia après une période de mise en veille.

« **Déclaration CFDT** »



« Déclaration CFE-CGC »



« Déclaration CGT »



« Déclaration CFTC »



Résultat de la consultation :

Pour : 22 (CFDT, CFE-CGC, et CFTC)

Contre : 0

Abstention : 4 (CGT)

4. POINT DIVERS

Pour rappel, le déploiement de l'outil WITTYFIT a été décidé dans le cadre de la crise sanitaire du COVID-19, qui regroupe des problématiques comme la distanciation sociale, les changements d'organisation pour l'entreprise et les salariés, et la préparation du déconfinement.

Plusieurs demandes et réflexions ont été émises par des entités diverses pendant cette crise, notamment par la Direction Générale ou par la CSSCT de coordination. Les opportunités liées au contexte sanitaire actuel ont donc été saisies pour recourir à l'outil WITTYFIT, qui a réussi à s'adapter à la situation en proposant des modules spécifiques aux entreprises. L'outil, après avoir été testé pendant la crise du COVID-19, pourra continuer d'être utilisé pour des sujets de fond, comme la QVT, la prévention des RPS, ou l'évaluation des RPS dans les DUER.

L'outil nous donnera également les moyens nécessaires pour interroger les salariés et avoir une visibilité site par site de leur vision sur la gestion de la crise sanitaire par l'employeur, et sur leur ressenti sur les aspects sociaux et de sécurité.

Plusieurs membres de la Direction sont convaincus du caractère utile de l'outil WITTYFIT, qui ont déjà réfléchi aux manières d'adapter le questionnaire disponible sur l'outil pour que la CSSCT puisse y apporter plus de pertinence au regard de la situation actuelle.

Nous retenons que la Direction souhaite tester l'outil WITTYFIT. Que prévoit-elle de mettre en place comme actions et comme budget financier pour assurer le déploiement entier de l'outil ? En effet, nous considérons qu'un outil qui servira uniquement à collecter des indicateurs sans explication ne sera pas utile. L'outil devra permettre de définir des actions et de faciliter leur réalisation.

Même si la situation actuelle est une opportunité de tester WITTYFIT, nous ne limiterons pas à cet aspect. L'outil est utile pour mesurer comment les salariés perçoivent cette situation de crise et de vérifier leur adaptation aux nouvelles organisations du travail mises en place. L'outil permet de connaître la perception des salariés, et donc d'adapter des plans de reprise et les travailler avec les instances.

L'outil permettra aussi d'avoir des retours sur plusieurs actions, et de les partager avec les instances. L'outil WITTYFIT sera au service de notre adaptation en récoltant les ressentis des collaborateurs.

L'outil, s'il s'avère utile, ne pourra pas résumer l'ensemble des actions prises. La CSSCT continuera d'analyser son impact, et maintiendra sa demande de remise en exergue de l'humain dans les relations et les échanges pour remédier aux situations de stress professionnel et aux conséquences qui découlent de la crise sanitaire en cours.

En d'autres termes, nous préconisons que les moyens humains soient déployés autour de la nouvelle organisation du travail et des changements qu'elle entraînera auprès des salariés à la suite de la crise du COVID-19.

Aussi, nous estimons pertinent que le contenu des sondages qui seront mis en place soit partagé. Les instances devront également disposer de la possibilité de débattre sur le choix des questions.

Les instances pourront ajouter des questions aux sondages. La priorité est que les analyses soient menées.

Nous sommes d'accord que l'outil seul ne sera pas suffisant pour répondre à la crise en cours et en mesurer les effets sur les salariés. D'autres leviers devront être étudiés.

Serez-vous capables d'affirmer la poursuite ou non de la collaboration avec le fournisseur de WITTYFIT dès la fin des tests ?

Oui.

Nous ne le pensons pas, puisque le Groupe vous impose l'utilisation de l'outil WITTYFIT.

Notre volonté de recourir à l'outil a été évaluée au regard de la concordance des différentes opportunités qui nous ont été offertes, et pas uniquement celle du souhait de la Direction Générale.

Lorsque nous aurons partagé les résultats extraits de l'outil, si nous constatons qu'il ne s'avère pas suffisamment efficace, nous n'hésiterons pas à l'affirmer et à la remonter.

Nous sommes également d'accord que le facteur humain ne devra pas être abandonné au profit du recours à l'outil WITTYFIT. Toujours est-il que ce dernier reste utile dans un contexte de distanciation sociale comme cela est le cas actuellement.

Nous sommes d'accord que l'outil permettra de capter et d'entretenir du lien avec les salariés. Néanmoins, nous craignons que les sondages de l'outil et les résultats associés soient exploités pour exprimer la position des salariés sur certains sujets, et donc remplacent les prérogatives des élus.

Nous ajoutons que l'utilisation de cet outil ne nous garantira pas que les résultats complets des sondages seront partagés avec les élus. Enfin, le recours à WITTYFIT ne laisse pas présumer que les élus participeront davantage aux échanges sur les solutions étudiées par la Direction sur certaines problématiques.

En outre, comment comptez-vous capter les salariés que vous avez positionnés en chômage partiel pour répondre aux questionnaires de WITTYFIT ?

Nous n'ignorons pas que tous les salariés ne répondront pas aux questionnaires. Nous nous attacherons à capter le maximum de collaborateurs.

Nous prenons compte des craintes que vous avez exprimées. Les résultats des questionnaires seront consolidés au niveau des sites, au niveau de la population interrogée, et au niveau des 4 indicateurs types, qui seront accessibles pour les élus au niveau national. Enfin, il sera possible d'analyser les résultats en restitution croisée, c'est-à-dire question par question.



Les salariés répondront aux questions de manière anonyme. Leurs réponses seront consolidées pour chaque site, et pour Thales Services. Elles seront positionnées selon les 4 indicateurs types, et triées selon la perception globale des salariés par rapport au COVID-19. L'ensemble de ces résultats pourra être présenté et partagé avec l'instance.

Toujours est-il que ce type d'outil n'arrivera pas à extraire la sensibilité ou le ressenti de quelques salariés. C'est en ce sens que l'informatique montre ses limites, comparativement à l'humain.

Il est certain que ce type d'outil ne permettra pas de s'enquérir des positions individuelles. Preuve en est que les réponses seront consolidées de manière collective, et qu'elles seront exprimées anonymement.

Les problématiques individuelles ne peuvent être identifiées qu'en allant au contact des salariés. Nous ne pouvons que partager cette position.

Toutefois, l'outil WITTYFIT permet de connaître les tendances du collectif, de les approfondir par indicateur, et de trouver des axes d'amélioration qui serviront à tous. Néanmoins, il est certain qu'il appartient au service RH d'affiner les travaux et les analyses de l'outil, pour tendre vers plus d'individualité.

Nous préconisons de ne pas attendre le sondage de l'outil WITTYFIT et d'adresser dès à présent les sujets qui concerneraient et impacteraient les salariés. Les managers devraient être approchés en ce sens.

Aussi, nous rappelons qu'un outil avait été mis en place avec le prestataire Humanis. Avez-vous pris contact avec lui pour déterminer si des salariés les avaient appelés pour exprimer leur souffrance ?

Le prestataire Humanis n'a pas prévu d'émettre de rapport sur son action. Si tel était le cas, cela serait limité au périmètre du Groupe, sans cascader les résultats selon les entités. Nous pourrions toutefois vérifier si des rapports pour chaque société sont prévus.

Nous vous proposons de discuter à nouveau de l'outil WITTYFIT lors de la réunion du CSE du 26 mai 2020. Nous nous attacherons à vous donner plus de visibilité sur cet outil avant cette date, et pour vous partager les recommandations de la CSSCT de coordination.

Dans l'attente, nous vous invitons à nous soumettre toute remarque ou question complémentaire qui n'aurait pas été évoquée lors de la présente réunion.

Nous profitons de cet échange pour rappeler que les collaborateurs qui n'auront pas été clairement identifiés pour reprendre l'activité sur site ne pourront pas être acceptés sur ces derniers, dans un souci de sécurité.

La position de la Direction sur les tickets restaurant est-elle, après les échanges sur ce sujet, la même que celle de la réunion ordinaire du CSE du 12 mai 2020 ?

En outre, quelles sont les dates envisagées pour la nouvelle organisation ?

Notre position sur les tickets restaurant n'a pas évolué depuis le 12 mai 2020.

La date prévisionnelle de mise en place de la nouvelle organisation est envisagée pour le début du mois de juillet 2020.

Pensez-vous que ce temps sera suffisant pour tirer les conclusions nécessaires sur la crise actuelle ? L'implantation de cette nouvelle organisation en juillet n'est-elle pas prématurée ?

Les défenseurs de cette organisation sont convaincus qu'elle pourra nous aider à mieux traverser la crise en cours et ses conséquences. Nous nous rapprocherons des autorités compétentes pour essayer de lancer et affiner les échanges sur cette nouvelle organisation avec le CSE dès sa réunion du 26 mai 2020.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 16 heures 30.

Le Secrétaire du Comité



Philippe CHRETIEN

Le Président du Comité par délégation



Jérôme GICQUEAU

