

THALES Services

Comité Social et Economique

Réunion ordinaire du 2 juin 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)

PARTIE 1 : Attributions sociales et économiques.....	4
1. Approbation des procès-verbaux	4
o CSE ordinaire du 25-26 février 2020	4
o CSE extraordinaire du 7 avril 2020	4
o CSE extraordinaire du 8 avril 2020	4
o CSE extraordinaire du 9 avril 2020	4
o CSE extraordinaire du 10 avril 2020	4
o CSE extraordinaire du 14 avril 2020	4
2. Politique sociale	4
2.1. Suivi des expertises annuelles et calendrier des restitutions et consultations associées	4
2.2. Compte rendu de la Commission de suivi « Reprise d'activité »	4
2.3. Compte rendu de la Commission Economique	4
2.4. Compte rendu de la Commission Égalité Professionnelle	4
2.5. Compte rendu de la Commission Emploi Formation	4
2.6. Information sur le calcul des réserves de participation/intéressement	4
3. Temps de travail	4
3.1. Affaires tendues	4
3.2. Paiement des heures supplémentaires mensuelles et annuelles	5
3.3. Information sur des dérogations horaires à venir	5
3.4. Consultation sur les dérogations horaires présentées	5
4. Point OIC	5
o Impact de la crise sanitaire sur la charge d'OIC et conséquences	5
5. Délibérations du Comité pour le déclenchement d'une procédure pour la non-attribution de tickets restaurant aux salariés en télétravail	5
Trois délibérations seront soumises au vote des Elus :	5
1 : Mandatement du Secrétaire du CSE assisté de trois élus pour ester en justice	5
2 : Désignation d'un conseiller juridique	6
3 : Autorisation donnée au Trésorier du CSE pour débloquer les fonds nécessaires à la couverture des dépenses éventuelles.	6
PARTIE 2 : Attributions santé, sécurité et conditions de travail (éventuellement dans un CSE extra spécifique)	6
6. Comptes rendus des réunions de la CSSCT-C et des CSSCT régionales	6
8. Information et consultation sur le projet de réouverture du site de Nantes après une période de mise en veille.....	6
8.1. Contexte de la mise en veille.....	6
8.2. Conditions de réouverture du site.....	6
9. Information et consultation sur le projet de réouverture du site de Saint-Jacques-de-la-Lande après une période de mise en veille	8
9.1. Contexte de la mise en veille.....	8
9.2. Conditions de réouverture du site	8
7. Information et consultation sur le projet de réouverture du site de Brest La Goëlette après une période de mise en veille	9
7.1. Contexte de la mise en veille.....	9
7.2. Conditions de réouverture du site	9
10. Information et consultation sur le projet de réouverture du site de Bordeaux-Mérignac après une période de mise en veille	10
10.1. Contexte de la mise en veille.....	10
10.2. Conditions de réouverture du site	10
11. Information en vue de consultation ultérieure sur une reprise complète d'activité en horaires décalés sur le site d'Ollioules	11
12. Validation des principes de fonctionnement de l'établissement de Thales Services dans le cadre de la période de déconfinement - Crise Covid-19	14
13. Information complémentaire et consultation sur l'utilisation expérimentale de Wittyfit dans le cadre de la crise Covid-19	18
PARTIE 3 : Réclamations individuelles et collectives.....	19
14. Indemnités de site de février, mars et avril.....	19



PARTIE 4 : Questions diverses.....	19
15.1 HRA et pose de congés	19
15.2 Activité partielle et prime exceptionnelle Covid-19	20



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 Élus 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 Élus puis approuvé lors d'une réunion suivante en prenant en compte les remarques de la Direction.

La séance est ouverte à 14 h.

PARTIE 1 : ATTRIBUTIONS SOCIALES ET ECONOMIQUES

1. APPROBATION DES PROCES-VERBAUX

○ CSE ordinaire du 25-26 février 2020

Le procès-verbal du CSE ordinaire des 25-26 février 2020 est approuvé à l'unanimité des 26 votants.

○ CSE extraordinaire du 7 avril 2020

Le procès-verbal du CSE extraordinaire du 7 avril 2020 est approuvé à l'unanimité des 26 votants.

○ CSE extraordinaire du 8 avril 2020

Le procès-verbal du CSE extraordinaire du 8 avril 2020 est approuvé à l'unanimité des 26 votants.

○ CSE extraordinaire du 9 avril 2020

Le procès-verbal du CSE extraordinaire du 9 avril 2020 est approuvé à l'unanimité des 26 votants.

○ CSE extraordinaire du 10 avril 2020

Le procès-verbal du CSE extraordinaire du 10 avril 2020 est approuvé à l'unanimité des 26 votants.

○ CSE extraordinaire du 14 avril 2020

Le procès-verbal du CSE extraordinaire du 14 avril 2020 est approuvé à l'unanimité des 26 votants.

2. POLITIQUE SOCIALE

2.1. Suivi des expertises annuelles et calendrier des restitutions et consultations associées

Ce point est reporté.

2.2. Compte rendu de la Commission de suivi « Reprise d'activité »

Ce point est reporté.

2.3. Compte rendu de la Commission Economique

Ce point est reporté.

2.4 Compte rendu de la Commission Égalité Professionnelle

Ce point est reporté.

2.5 Compte rendu de la Commission Emploi Formation

Ce point est reporté.

2.6 Information sur le calcul des réserves de participation/intéressement

Ce point est reporté.

3. TEMPS DE TRAVAIL

3.1. Affaires tendues

Ce point est reporté.



3.2. Paiement des heures supplémentaires mensuelles et annuelles

Ce point est reporté.

3.3. Information sur des dérogations horaires à venir

Ce point est reporté.

3.4. Consultation sur les dérogations horaires présentées

Ce point est reporté.

4. POINT OIC

- **Impact de la crise sanitaire sur la charge d'OIC et conséquences**

Ce point est reporté.

5. DELIBERATIONS DU COMITE POUR LE DECLenchement D'UNE PROCEDURE POUR LA NON-ATTRIBUTION DE TICKETS RESTAURANT AUX SALARIES EN TELETRAVAIL

Trois délibérations seront soumises au vote des Elus :

1 : Mandatement du Secrétaire du CSE assisté de trois élus pour ester en justice

Les élus font part d'une divergence avec la Direction sur la fourniture de Tickets Restaurant aux salariés en télétravail. Les élus la demandent, et la Direction s'y oppose. Après consultation de la DIRECCTE de Bordeaux qui leur en reconnaît le droit, et de leur avocat, les élus lanceront une procédure pour faire plier la Direction sur ce sujet. Cette procédure demande le vote de trois délibérations. Dans la première, le Secrétaire se propose pour ester en justice avec trois élus pour garantir la représentation des quatre organisations syndicales. Chacune devra nommer un représentant.

La CFE-CGC et la CGT partagent le projet.

Samuel BRUNEL assistera le Secrétaire du CSE au nom de la CFE-CGC.

Elise VEDOVATO assistera le Secrétaire du CSE au nom de la CGT.

La CFTC s'abstiendra sur le sujet.

La CFTC souhaite faire une déclaration.



Résultat de la consultation :

Pour : 23 (13 CFDT, 6 CFE-CGC, 4 CGT)

Contre : 0

Abstention : 3 (3 CFTC)

La délibération sur le mandatement du Secrétaire du CSE assisté de trois élus pour ester en justice est approuvée à la majorité des 26 votants.

2 : Désignation d'un conseiller juridique

La CFDT propose Maître CADOT comme conseiller juridique du CSE. Il a toujours défendu le CSE de Thales Services.

Résultat de la consultation :

Pour : 23 (13 CFDT, 6 CFE-CGC, 4 CGT)

Contre : 0

Abstention : 3 (3 CFTC)

La délibération sur la désignation d'un conseiller juridique est approuvée à la majorité des 26 votants.

3 : Autorisation donnée au Trésorier du CSE pour débloquer les fonds nécessaires à la couverture des dépenses éventuelles.

Résultat de la consultation :

Pour : 23 (13 CFDT, 6 CFE-CGC, 4 CGT)

Contre : 0

Abstention : 3 (3 CFTC)

La délibération sur l'autorisation donnée au Trésorier du CE pour débloquer les fonds nécessaires à la couverture des dépenses éventuelles est approuvée à la majorité des 26 votants.

Les DIRECCTE consultées sont celles de Bordeaux et de Vélizy. Les deux actions seront lancées en parallèle.

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

6. COMPTES RENDUS DES REUNIONS DE LA CSSCT-C ET DES CSSCT REGIONALES

Ce point est reporté.

8. INFORMATION ET CONSULTATION SUR LE PROJET DE REOUVERTURE DU SITE DE NANTES APRES UNE PERIODE DE MISE EN VEILLE

8.1. Contexte de la mise en veille du site

8.2. Conditions de réouverture du site

Joseph KERBOURC'H et Matthieu JAMIN procèdent à la présentation.

Il faut une synthèse des actions prises en matière de climatisation avant les réouvertures.

Le site a fait l'objet d'une visite le 28 mai avec Monsieur Amadou AW. Cette visite a permis des améliorations. Sur les trois bâtiments, la réouverture privilégie les fonctions transverses. Le retour des projets n'a pas encore été décidé. Les retours seront progressifs avec un partage constant avec les élus. Les bâtiments 1 et 3 ont été visités. Un local du bâtiment 1 a été identifié comme zone de déconfinement avec usage exclusif. Des affichages ont été rectifiés. Les collaborateurs recevront en amont les consignes de Nantes. Nous avons aussi renforcé les lieux de désinfection, et restreint la capacité de certains locaux. Toutes les corrections effectuées figurent sur les plans.

Ces réouvertures ont fait l'objet de CSSCT dédiées. Les référents et responsables de site se sont montrés à l'écoute et conscients pendant les visites, et les planches ont été actualisées avec des photos pertinentes.



[illegible][illegible]

Allocation du 20 et 21 mai 2012

Changement d'adresse : nous vous remercions de nous avoir transmis les nouvelles adresses de vos clients du grand nord - Trent, la Gaspésie, Maritimes, Saint-Jacques de la Légende, et le Bas-Saint-Laurent après une période de mise en place.

La CGE a été informée, en vertu de sa loi, de votre adresse, et maintenant la même adresse sera utilisée pour toutes les communications. Les clients du grand nord ont été informés par la CGE de ce changement.

Changement de nom : nous vous remercions de nous avoir transmis les nouvelles adresses de vos clients du grand nord - Trent, la Gaspésie, Maritimes, Saint-Jacques de la Légende, et le Bas-Saint-Laurent après une période de mise en place.

La CGE a été informée, en vertu de sa loi, de votre adresse, et maintenant la même adresse sera utilisée pour toutes les communications. Les clients du grand nord ont été informés par la CGE de ce changement.

Changement de nom : nous vous remercions de nous avoir transmis les nouvelles adresses de vos clients du grand nord - Trent, la Gaspésie, Maritimes, Saint-Jacques de la Légende, et le Bas-Saint-Laurent après une période de mise en place.

La CGE a été informée, en vertu de sa loi, de votre adresse, et maintenant la même adresse sera utilisée pour toutes les communications. Les clients du grand nord ont été informés par la CGE de ce changement.

[illegible]



7. INFORMATION ET CONSULTATION SUR LE PROJET DE REOUVERTURE DU SITE DE BREST LA GOELETTE APRES UNE PERIODE DE MISE EN VEILLE

7.1. Contexte de la mise en veille du site

7.2. Conditions de réouverture du site

Matthieu JAMIN fait la présentation.

Le site doit rouvrir le 3 juin avec 5 personnes et selon des horaires normaux. Après la visite, les plans ont été mis à jour, la salle de confinement désignée, les feuilles d'émargement pour le personnel de ménage créées par Vinci. Les poubelles Covid-19 ont aussi été mises en place. La question du tableau Velléda est en cours de résolution.

La question de l'ascenseur avait été soulevée. A-t-il été possible d'établir des règles malgré les difficultés ?

En effet, l'entrée exige qu'une personne vienne vous accueillir. Il est difficile d'établir les mêmes règles entre plusieurs locataires. Des consignes ont été données pour utiliser l'ascenseur. J'ignore la solution adoptée.

Le matin, cela semble possible au fil de l'eau. Le soir peut connaître plus de chassés-croisés.

Chacun connaît la complexité du site. Thales Services n'a aucun pouvoir sur les autres locataires, mais peut rappeler ses consignes. Nos règles doivent s'adapter au contexte local. L'ascenseur ne pourra être interdit à une personne fatiguée ou fragile, d'où la nécessité d'inciter au port du masque.

Des consignes claires ont été demandées sur l'ensemble des sites pour l'usage du tableau blanc.

La CFDT souhaite faire une déclaration.



La CFE-CGC souhaite faire une déclaration.



La CFTC souhaite faire une déclaration.



Résultat de la consultation relative aux conditions de réouverture du site de Brest La Goëlette :

Pour : 22 (13 CFDT 6 CFE-CGC et 3 CFTC)

Contre : 0

Abstention : 4 (4 CGT)

10. INFORMATION ET CONSULTATION SUR LE PROJET DE REOUVERTURE DU SITE DE BORDEAUX-MERIGNAC APRES UNE PERIODE DE MISE EN VEILLE

10.1. Contexte de la mise en veille du site

10.2. Conditions de réouverture du site

Laurent GUIMON procède à la présentation.

Le site doit rouvrir le 8 juin avec 41 personnes. Il a fait l'objet d'une visite de la CSSCT le 25 mai.

Sur l'effectif de 41 personnes, nous souhaitons que le télétravail reste privilégié. Il faut donc faire revenir en priorité ceux qui sont en chômage partiel. Total peut maintenir le télétravail à 100%, mais fait revenir 6 personnes. De même, beaucoup des salariés sur EDF qui reviennent pourraient probablement télétravailler.

Sur Total, il s'agit bien de six personnes au maximum. Ce maximum ne sera pas forcément atteint, mais certains collaborateurs travaillent avec un matériel dérogatoire de Total, et cette dérogation pourrait cesser après juin.

Ce doit être aussi le cas pour EDF.

Oui. Mais, ce n'est pas forcément du plein temps. Les managers ont souhaité cet effectif pour sortir les personnes du télétravail, qui est diversement vécu. La structure du projet et la cohésion d'équipe peuvent aussi en souffrir. Plusieurs motivations existent. Mais, si le télétravail fonctionne bien, il n'y a pas de raison de revenir sur site.

Nous comprenons que le télétravail puisse être pénible. Mais, le retour ne doit pas léser des personnes en activité partielle, et rémunérées à 92% de leur salaire normal, et ne pouvant télétravailler, si c'est le cas à Bordeaux.

Des collaborateurs souhaitent revenir. Des personnes viennent 4 jours par semaine sur le projet DSP, mais celles qui travaillent sur Suez viennent un seul jour. Le projet débute, et exige de créer du lien. Les collaborateurs peuvent télétravailler, mais, avec leur accord, le management a souhaité qu'ils reviennent un jour par semaine.

Nous sommes en phase. La priorité consiste, pour les postes et les capacités de retour, à sortir de l'activité partielle des personnes privées de travailler sur site. Ensuite, lorsque la charge permet le retour, les possibilités sont étudiées. À Bordeaux-Mérignac, nous indiquons un maximum incluant des roulements d'équipes. Mais, la réalité quotidienne sera inférieure au maximum. Les dérogations obtenues du client ou Groupe pour exercer à distance prendront fin à terme, d'où l'anticipation par les opérationnels. Toutefois, autant utiliser ces dérogations auparavant.

Nous sommes d'accord sur la dérogation, surtout due à l'urgence de la situation. Sur EDF, les personnes citées ont déjà été soit en arrêt pour garde d'enfants, soit en JRTT. C'est tout leur intérêt de revenir, et elles sont volontaires pour le faire. Mais, il faudra être à l'écoute, car toutes ne mesurent pas forcément l'isolement qui peut caractériser les bureaux. Pour les personnes de Total pouvant reprendre le télétravail, il faudra être à l'écoute, car, si elles se sentent mieux chez elles, revenir dans ce contexte pourrait s'avérer plus perturbant que de télétravailler.

En effet, en l'absence de contrainte technique, il faut que les personnes travaillent dans de bonnes conditions.

Les demandes après les visites ont été traitées, et la contre-visite l'a acté. Il faut composer avec les spécificités des bâtiments et la nécessité de toucher les clés en ouvrant et en fermant. Tout est fait pour réduire les risques.

Qui peut aider un salarié se trouvant mal sur l'un des sites ? Quels moyens de protection ou conseils pratiques sont offerts aux salariés ? Comment assurer les visites médicales indispensables, même en téléconsultation ?

En cas de problème ou de crainte, il faut solliciter le Médecin du Travail ou les infirmiers. Ils peuvent suivre des prescriptions médicales. Le Groupe essaie actuellement de développer la téléconsultation, et la consultation peut s'effectuer par téléphone. Cela offre un point de contact sur les sujets médicaux, dans le respect du secret médical.



La CFDT souhaite faire une déclaration.



La CFE-CGC souhaite faire une déclaration.



La CFTC souhaite faire une déclaration.



Résultat de la consultation relative aux conditions de réouverture du site de Bordeaux Mérignac :

Pour : 22 (13 CFDT 6 CFE-CGC et 3 CFTC)

Contre : 0

Abstention : 4 (4 CGT)

Je remercie les équipes de Jean-Pierre MOREL et les élus pour votre investissement constant dans cette période.

Ce n'est pas parce que tous les sites rouvrent que chacun peut agir à sa guise. Les élus resteront très attentifs.

Nous serons également attentifs. N'hésitez pas à me signaler tout point problématique.

11. INFORMATION EN VUE DE CONSULTATION ULTERIEURE SUR UNE REPRISE COMPLETE D'ACTIVITE EN HORAIRES DECALES SUR LE SITE D'OLLIOULES

Grégory MASTIER et Sophie QUIBEUF procèdent à la présentation.

Les réflexions menées en CSE et en CSSCT favorisaient le retour d'un nombre maximum de salariés pour sortir si possible de l'activité partielle. La solution la plus pérenne et optimale pour l'organisation d'Ollioules est la mise en place d'horaires décalés. Elle répond au plan de charge et à la position envers le client Naval Group. Trois axes sous-tendent les décisions sur ce site, la santé, l'opérationnel, et la prise en compte des contraintes. Thales Services a recueilli les souhaits du client Naval Group, et restreint les activités à ses attentes, c'est-à-dire le maintien opérationnel de ses navires en mer, qui est un sujet critique.

Tous les évolutifs ont été différés à la reprise de Naval Group. Deux phases apparaissent en comparant la capacité du site aux attentes de Naval Group. De juin à octobre, la capacité dépasse l'attente du client, qui a différé nombre

d'activités au deuxième semestre. L'accueil sur site de 18 personnes en juin a été validé. En juillet, l'estimation s'appuie sur un système de bordées, c'est-à-dire en visant la plus grande efficacité avec les personnes mobilisables. Cela suppose de lisser l'activité de l'année avec Naval Group. Nous voulons aussi montrer des initiatives pour l'accompagner, et élever nos capacités. Pour remplir ce plan de charge, la seule possibilité viable est d'adopter un système de bordées en horaires décalés.

Les horaires décalés concerneront-ils tous les salariés du site d'Ollioules, et sinon combien ?

La bordée concernera l'ensemble des salariés mobilisables et actuellement sur les projets FREMM, soit 34 personnes.

Qu'appellez-vous un salarié mobilisable ?

Un salarié mobilisable peut venir sur site, et n'est donc pas en isolement. Trois personnes restent en isolement. Nous en avons 7 au départ, et 4 ont pu quitter l'isolement grâce à la Médecine du Travail, et certains reviennent.

Les 10 personnes en activité partielle la semaine dernière font-elles partie des 34 salariés qui reviennent ?

Parmi ces 10 personnes, 7 pourront revenir, et 3 restent en activité partielle, car en isolement. Des démarches avec la Médecine du Travail visent à en faire passer 2 en arrêt maladie, la troisième voulant rester en activité partielle.

Nous savons que Naval Group souhaite s'assurer que nous pouvons l'accompagner malgré le manque de visibilité. Nous voulons lui démontrer cette capacité, et anticiper le pic d'activité pour alimenter tous nos collaborateurs. C'est pourquoi nous souhaitons adopter en juin une configuration adéquate, mais conforme aux consignes sanitaires. Tous les collaborateurs ne pouvant pas exercer à distance doivent pouvoir reprendre. Par ailleurs, les 3 salariés vivent une situation particulière à examiner précisément et selon les recommandations de la Médecine du travail.

Avez-vous bien dit qu'un salarié souhaite rester en isolement, et que les deux autres n'ont pas d'arrêt maladie ?

Oui, 7 personnes étaient en isolement, puis le Dr DUSSARAT, Médecin du Travail à Toulon, a donné son accord pour la reprise de 4 d'entre elles, et 3 autres restent isolées, dont 1 souhaite rester en chômage partiel, et 2 sont en cours de traitement par la Médecine du travail pour un arrêt maladie ou une reprise.

Combien de temps durera cette organisation ? Quid des salariés travaillant sur d'autres projets ou en stand-by ?

La bordée découle du stade 3 de la pandémie et des contraintes sanitaires du site. La santé prime sur l'opérationnel, et ne permet pas un accroissement supérieur. Il cessera une fois le stade 3 levé.

Mais, jusqu'à quand comptez-vous signer des avenants ?

Les avenants dureront 15 jours ou un mois. FREMM représente plus de 80% des salariés du site. Les activités annexes ont lieu sur les sites clients, et 3 salariés hors de FREMM sont hors de la bordée, le premier pour une activité BPC de Naval Group et en isolement. Ensuite, 3 personnes en stand-by n'ont pas de mission affectée à ce jour.

Dans ce cas, aurez-vous sur le site des personnes en bordée et d'autres en horaires normaux ?

Non, le site n'aura que des personnes en bordée. Le site compte 18 places, et nous ferons deux bordées de 18, ce qui offrira 36 places sur le site, dont 34 devraient être occupées d'emblée, et 2 pourraient l'être.

Nous vous suivons difficilement. Le projet ne concerne que les activités FREMM, mais la planche 2 montre beaucoup d'interrogations et d'incertitudes à ce propos. La planche 3 prévoit de passer de 20 ETP à 40 au motif du décalage.

La hausse du plan de charge en juin nous amène à juillet, et la période juillet-août comportera des congés limitant le personnel disponible, mais au-delà des capacités actuelles. Nous assumons la volonté d'anticiper la charge de décembre en justifiant notre capacité d'accompagner Naval Group. Cela nous conduit à envisager ce projet.

Vous venez d'apporter cet élément. Mais, pourrions-nous ramener le pic de décembre d'août à octobre 2020 ?

Le site est limité à 18 personnes pour des raisons sanitaires, et le client en attend au moins 30 en juillet. Nous pouvons relancer l'activité en juin juillet, avec des jalons clients cruciaux fin juin. Donc, l'attente du client serait intenable à 18 personnes. Il importe de lui montrer notre capacité de réaction. D'emblée, nous chercherons avec lui des solutions techniques pour l'accompagner et anticiper. L'effectif de 18 ne nous permet ni l'un ni l'autre.

Les salariés en chômage partiel et en intercontrat représentent-ils assez de capacités ? Reprendront-ils d'abord ?

Les activités FREMM sont multisites. À Aix, tous les collaborateurs formés et opérationnels sont revenus. Les personnes qui reprendront sont donc formées. Six mois sont nécessaires pour être opérationnel sur FREMM.



Vous n'excluez donc pas de solliciter des personnes compétentes sur FREMM en chômage partiel sur d'autres sites.

Non. Mais, la contrainte est que la défense exige des réseaux sécurisés, donc seulement les sites d'Ollioules et Aix.

Les 3 personnes en isolement sont-elles en contact avec la Médecine du Travail ?

Oui, les 3 personnes sont en cours de contact. Le Dr DUSSARAT les a contactés la semaine dernière.

Des sous-traitants figurent-ils parmi les 34 personnes revenant travailler ?

Un seul nous accompagne et 3 ont été retirés, dont un à l'isolement. Nous ferons d'abord revenir nos salariés.

Parmi les 53 salariés du site, 34 reviennent, plusieurs seront sur sites clients, et d'autres resteront chez eux.

Oui, mais le site compte 53 places, et n'est pas à 100%. Outre les situations citées, certains sont en chômage partiel. Des études ont conduit à écarter d'autres options comme un déport vers Aix, qui ne s'est pas avéré viable.

Vous indiquez qu'un déménagement vers Aix serait très lourd, mais Aix compte déjà des postes FREMM, et des salariés peuvent être plus proches d'Aix que d'Ollioules.

Oui, mais tous ces postes sont occupés. Il aurait fallu déplacer les personnes avec leur matériel. L'étude géographique a montré très peu de personnes très proches d'Aix.

Les salariés retrouveront-ils leur bureau avec le système de bordée ?

Le sanitaire prévalant, retrouver son bureau n'est pas garanti. C'est même peu probable.

Quand les salariés seront-ils avertis de la reprise du travail ?

Les informations vous seront données dès le 5 juin. Nous attendions d'initier l'information en vue d'une consultation pour présenter le projet aux salariés. Une communication pré-opérationnelle partira ce 2 juin 2020 après la séance pour présenter les objectifs aux salariés, et sonder leurs préférences entre le matin et l'après-midi.

Comment concilier principe du volontariat et contraintes opérationnelles ?

Comme à chaque fois, j'informerai les salariés, et recueillerai leurs souhaits et contraintes par courriel ce soir. La liste des souhaits établis, nous étudierons les modalités de cette conciliation. Quand ce ne sera pas le cas, nous reviendrons vers les personnes. Les bordées dureront 7 à 15 jours avant roulement. Cela permettra d'exaucer des souhaits ne pouvant être satisfaits d'emblée. Mais, nous procéderons au cas par cas avec chaque personne.

Il faut surtout parler de contraintes. Les salariés parents n'ont toujours pas de solution avec les écoles.

Oui, mais ce sera traité au cas par cas. Certains pourront ne pas s'adapter à la bordée.

Qui a droit à la prime panier, à la récupération et aux indemnités kilométriques, et quelles en sont les modalités ?

Chaque mesure concerne les deux équipes. Les indemnités kilométriques fonctionnent entre le domicile et le site. La prime panier fera l'objet d'un décompte du nombre de jours et d'un paiement figurant sur le bulletin. Nous calculerons pour la récupération le nombre de mois dans l'année selon la durée de récupération de 9 jours par an. Ces récupérations seront à prendre avant juin 2021.

Si la reprise s'effectue sur la base du volontariat, que ferez-vous si vous avez trop peu de salariés ? Si la plage horaire débute à 6 h du matin, cela suppose de nettoyer bien avant. Cela ne pouvait-il pas être décalé ?

Naval Group est aussi en bordée, et nos collaborateurs connaissent son fonctionnement. Nous faisons ce choix pour répondre au client, et sortir le maximum de salariés de l'activité partielle en respectant les mesures sanitaires. Cholet y parvient, Ollioules peut aussi y parvenir. Le ménage sera effectué pendant la journée de travail. Nous adapterons ces prestations de ménage pour les effectuer pendant la journée en présence des collaborateurs.

Il faut tenir compte des jeunes salariés. Les horaires très matinaux pourront avoir moins de volontaires.

L'effectif d'Ollioules est très disparate. Un équilibre sera recherché avec chacun, en faisant primer ses contraintes.

Une réunion de la CSSCT aurait dû poser certains principes sur le changement d'organisation du travail. Même la rémunération ne rattrapera pas les heures de sommeil perdues à cause des changements d'horaires. Nous serons consultés vendredi sur des organisations de travail exigeant bien plus de réflexion. Des femmes sont-elles concernées par ces horaires décalés, sachant que les femmes sont les plus pénalisées par ces organisations ?

Le site compte une salariée.



Je respecte toutes vos remarques. Ollioules est toujours ressorti dans nos scénarios, car il possède un seul client et des capacités de bureaux restreintes. Nous avons 7 salariés en activité partielle, et nous pouvons leur redonner de l'activité.

Nous vous rejoignons sans réserve sur ce point.

Nous veillons à intégrer les différentes contraintes. Chacune est bien prise en considération pour ce projet.

Les avenants concernent-ils tous les salariés ou les seuls forfaits jour ? Les primes-paniers remplacent-ils les Tickets Restaurant ? Combien de salariés planifiez-vous le lundi 8 juin ?

Je vérifierai ce point, mais cela devrait concerner tous les salariés du site dans le cadre des horaires postés. Les primes paniers de 5,30 euros remplacent les Tickets Restaurant, mais c'est une contribution supplémentaire. Le 8 juin est le plus tôt, et nous pourrions décaler. L'organisation n'entrera en vigueur qu'avec la certitude de répondre au défi sanitaire. Ce soir et ces deux prochains jours, nous listerons l'effectif mobilisable en bordée.

Nous recevrons d'autres informations d'ici vendredi afin d'être consultés si nous avons tous les éléments ?

Oui. Nous pourrions rediscuter de Cholet, car une réflexion est en cours pour rapprocher les horaires de la normale.

Il faut un planning à 15 jours des CSE, et ne tenir qu'un CSE par semaine. Des élus ont des congés à poser.

12. VALIDATION DES PRINCIPES DE FONCTIONNEMENT DE L'ETABLISSEMENT DE THALES SERVICES DANS LE CADRE DE LA PERIODE DE DECONFINEMENT - CRISE COVID-19

Jean-Pierre MOREL procède à la présentation.

Le document a été partagé voici quinze jours à l'issue de la consultation sur les principes de reprise d'activité, puis réexaminé dans les quatre CSSCT récemment. Cela a suscité un bon partage sur l'application des règles site par site. Un ajustement a été effectué sur le port du masque.

Depuis la dernière version, l'unique changement concerne-t-il la planche 7 pour rendre le port du masque obligatoire dans les déplacements ?

Oui, il a été mis en œuvre après un échange en CSSCT sur les sites de la région concernée.

C'est une évolution presque naturelle, car, à mesure que les sites rouvrent, les circulations en sens unique posent de vrais problèmes. Il est impossible de les respecter lorsqu'il faut faire le tour d'un site pour visiter un collègue proche. C'est pourquoi le port du masque n'est pas obligatoire au poste de travail, sauf si les 2 mètres de distanciation physique ne sont pas respectés. Dans tous les autres cas, le port du masque est obligatoire, ce qui facilite la circulation. Ma visite à Vélizy a montré le bon fonctionnement de cette mesure. Le masque doit être porté. Dès le 22 juin, lors des annonces du gouvernement sur les conduites à tenir, des évolutions seront possibles. Mais, pour l'instant, hors du poste de travail, le port du masque est obligatoire pour circuler.

Le gouvernement n'a cessé de tergiverser sur l'efficacité des masques depuis le début de la crise sanitaire. En juin, ils deviendront probablement obligatoires dans les bureaux.

Je porte la responsabilité civile et pénale. C'est pourquoi je garde une position de prévention. Il nous est demandé d'assurer la distanciation et la sécurité de nos collaborateurs. Si des ajustements s'imposent, nous les effectuerons.

Des salariés demandent comment appliquer l'obligation du port du masque avec des masques à usage unique qu'il faut sans cesse ôter et remettre ; ils se demandent aussi comment ils seront approvisionnés.

Un masque dure 4 heures en moyenne. C'est pourquoi nous en distribuons 2 par jour et par collaborateur. La réglementation permet de retirer son masque, et nous avons fourni un mode d'emploi pour l'ôter avec précaution pour le réutiliser. J'approvisionne des sites en sacs zip, et nous étudions l'idée de boîtes hermétiques. Si le masque est pris par les deux élastiques, et placé dans un contenant sain, il est réutilisable 4 heures. À partir du 8 juin, nous recevons du Groupe des masques alternatifs tissu sur les sites de Labège et Toulouse Eisenhower.

Le Groupe en a décidé l'achat pour tous les collaborateurs de Thales à raison de 2 puis 4 par salarié, soit 6 masques utilisables par chacun sur nos sites. Ces masques en tissu ne doivent pas être portés hors de nos sites. En quittant un site, il faut reprendre un masque grand public pour ne pas apporter d'autres risques. Les masques en tissu seront lavables 30 à 50 fois, et les 6 masques permettront de se protéger plus d'une semaine, et de les nettoyer régulièrement. Les masques chirurgicaux et FFP2 restent d'actualité. Nous donnons donc tous les moyens d'assurer la sécurité de nos collaborateurs.

Si les masques en tissu ne doivent pas quitter les sites, qui les lave ?

Le collaborateur. En quittant le site, le collaborateur doit le mettre dans une pochette pour le laver à son domicile.



Les masques supplémentaires destinés aux salariés prenant les transports en commun restent-ils d'actualité ?

Nous les avons fournis jusqu'au 31 mai 2020 à raison de 2 par collaborateur, car ils étaient difficiles à obtenir. Puisqu'ils sont à présent disponibles partout, l'entreprise a cessé de fournir des masques supplémentaires. Mais, nous fournirons des masques FFP2 si un collaborateur en a un besoin ponctuel en raison de symptômes particuliers.

Pourquoi un salarié avec des « symptômes particuliers » prendrait-il les transports et non un taxi ou une location ?

Je parlais d'autres cas que le Covid-19, comme une petite opération exigeant le port d'un masque particulier.

Les besoins particuliers de masques FFP2 concernent-ils les salariés proches de personnes vulnérables ?

Comme nous l'avons écrit, les mesures de quatorzaine prévues restent valables. Si un salarié en télétravail complet est en contact avec une personne ayant une vulnérabilité particulière, il protège spontanément ses proches chez lui.

Mais, ce cas exige plus de précautions, et peut-être des masques plus fiables pour protéger les proches, surtout s'il n'a d'autre choix que de prendre les transports en commun.

Je confirme être pleinement disposé à fournir des masques FFP2 à un salarié en ayant besoin. Je ne chercherai pas à en économiser quelques-uns. Mais, dans les transports en commun, le port du masque se généralise.

Cela nous choque de ne pas proposer des masques au moins jusqu'à fin juin aux salariés prenant les transports. C'eût été bienvenu de rassurer les salariés devant emprunter les transports dans la période actuelle. Car, la phase 2 du déconfinement est une nouveauté. L'entreprise est responsable de ses salariés dans le temps de transport. Cela aurait été bien perçu. Ne pas le faire n'est guère encourageant.

Je pense que nous avons répondu.

Pouvez-vous indiquer la liste des restaurants interentreprises (RIE) ouverts ?

Les RIE d'Élancourt, de Cholet, et Lambersart ont rouvert. Mais, la prestation est très dégradée. Thales Services a des RIE lorsqu'elle loue des surfaces sur de grands sites.

Justement, Thales Services est minoritaire partout hormis à Toulouse. L'entreprise devrait s'imposer davantage face aux locataires prépondérants du site pour connaître les décisions avant leur application. À Vélizy, qui possède une commission restaurant, il est inadmissible de décider sans la réunir. Il faut vous imposer, Monsieur MOREL.

J'ai déjà entendu votre remarque. Vous m'aviez fait remarquer que le RIE rouvrirait sans que je ne me sois exprimé. Depuis, j'ai tenu le 28 mai une réunion contre l'imposition de conditions inacceptables. Je suis d'accord. Là où nous sommes minoritaires, j'ai demandé aux responsables des cinq sites de refuser toute action non concertée. J'ai aussi demandé à mes homologues directeurs d'établissement ou de site de rétablir les processus de restauration antérieurs au confinement. Cela implique la tenue des commissions RIE et la bonne information. Le site de Vélizy m'a opposé la consultation de son CSE. J'ai rappelé qu'il existe trois CSE à consulter à Vélizy, et non un seul. J'ai donc pris les mesures pour redonner à Thales Services la voix qui lui revient dans toutes ces instances.

Les micro-ondes, fontaines, et machines à café semblent inégalement rétablis. À Labège, les machines à café restent hors service. Le nettoyage demandé au prestataire n'a pas eu lieu.

J'ai clairement interdit de les rallumer avant leur désinfection complète. Après une inactivité prolongée, le fournisseur doit venir nettoyer l'ensemble de leurs composants. Je ne veux pas passer du Covid-19 à une autre pathologie. Certains fournisseurs n'ont pu reprendre leur activité. Mais, la consigne est donnée pour ne redémarrer aucune machine sans désinfection préalable afin de garantir la sécurité et la santé de nos collaborateurs.

Certains RIE rouvrent, mais avec une capacité moindre. À Élancourt, les salariés doivent réserver des créneaux. Parfois, la place manque de 12 h à 14 h. Quid des salariés ne pouvant déjeuner au RIE ?

Il faut étudier nos dispositifs d'adaptation pour permettre à tous nos salariés de déjeuner sur place. Si l'organisation et la capacité des restaurants ne le permettent pas de façon satisfaisante, nous prolongerons le remboursement sous forme de prime panier. Nous suivrons l'adéquation entre l'effectif du site d'Élancourt et la capacité de restauration.

Nous suivons ce sujet chaque jour. À Vélizy, Thales Services faisait figure de variable d'ajustement pour la restauration. Nous avons 90 couverts possibles par jour, ce qui dépasse de loin l'effectif actuel. Il existe trois tranches horaires pour déjeuner, de 30 places chacune. J'ai demandé une quatrième tranche de 13 h 45 à 14 h 15. Car, on pouvait déjeuner jusqu'à 14 h avant le confinement. Cela permettrait à 120 convives de Thales Services par jour de déjeuner. Reste à déterminer si la restauration collective suivra les règles de la restauration publique. Car, on peut déjeuner à 4 par table, si l'on garde 1 mètre entre deux tables.

Nous connaissons notre capacité d'accueil. Les RIE devraient calculer les leurs selon leurs règles ou d'autres.



Le restaurateur comme prestataire n'a aucune règle propre. Il suit les règles de son mandataire. Thales Services lui a donné les mêmes règles de distanciation que pour les postes de travail. En fonction, nous connaissons le nombre de places possible et celui des salariés du site. Un calcul nous permet de garantir autant de places à chaque entité.

Cela suppose que chaque salarié puisse déjeuner au RIE.

Oui, et Thales Services a réservé 30 places par tranche horaire. La quatrième tranche nous en donnerait 30 de plus. Ensuite, soit l'on instaure des créneaux réservés, dont j'ai compris les limites, soit l'autorégulation fonctionne.

Le CSSCT en a parlé ce matin. Mais, à Vélizy, les modalités de réservation par créneau ne semblent pas fixées.

Je reviendrai vers les équipes locales. Si l'autorégulation ne fonctionne pas, nous procéderons autrement.

S'autoréguler est difficile. Mais, la restauration doit rester conviviale. Il faut trouver le juste milieu.

Une tranche supplémentaire devrait aller de 13 h 45 à 14 h 30 pour donner 45 minutes à chacun.

Certains sites n'ont que 30 minutes, et tous les collaborateurs peuvent déjeuner. Le repas doit rester convivial. Mais, avec un système différent, Labège semble fonctionner au vu des taux d'occupation rapportés à l'effectif.

Oui, le site de Labège fonctionne en autorégulation. Mais, l'effectif n'est-il pas inférieur ?

Non, son effectif de 96 personnes dépasse celui de Vélizy, et 76% des collaborateurs avaient déjeuné hier au RIE. En pourcentage, les collaborateurs actuellement sur le site de Labège mangent davantage que de coutume.

Mais, auparavant, les restaurants n'avaient pas rouvert.

Non, mais l'autorégulation fonctionne. En temps normal, elle s'instaure. S'il faut des règles, elles seront rétablies.

La CSSCT du 28 mai 2020 avait évoqué le maintien d'un espace par étage en plus du RIE. Puis, une communication générale sur le site d'Élancourt a fixé toutes les mesures à prendre sur le site. Elle prévoit d'ouvrir des salles par bâtiment, comme lors du confinement. Est-ce une mesure spécifique à Élancourt ?

Non. Le restaurant de Labège a rouvert, mais j'ai maintenu une salle ouverte pour éviter aux collaborateurs ne mangeant pas au RIE de déjeuner à leur poste de travail. L'espace disponible en RIE est donc un peu accru.

La planche 10 sur le ménage, indique « adaptation du processus mis en place si nécessaire ». Le « si nécessaire » devrait sans doute être conditionné, car des salariés ont dit à des agents de ne pas passer un jour. C'est incorrect et à corriger. En outre, deux catégories de visiteurs manquent sur la planche 12 relative aux conditions d'accès aux sites des visiteurs. Les visiteurs comptent des sous-traitants. Nous exigeons les plans de prévention de nos clients. Il faut faire de même en signant des plans de prévention avec les sous-traitants que nous recevons. Enfin, les livreurs peuvent aussi être des vecteurs de contamination, et il manque un signet à leur propos.

Distinguons les visiteurs. Ceux qui viennent moins de 400 heures sans faire de travaux dangereux n'entrent pas dans le cadre d'un plan de prévention. L'annexe Covid-19 vous est connue. Elle est fournie aux sous-traitants venant moins de 400 heures, et nous permet de remplir nos obligations sanitaires envers eux. Sur l'entretien, les protocoles que j'ai signés feront l'objet d'un rappel net : le collaborateur n'a pas à décider ou organiser le contenu des prestations. Il est garant de la sécurité de sa zone, mais le contenu des prestations a été fixé. Quant aux livreurs, le protocole chargement-déchargement prévu pour des livraisons ponctuelles a été réécrit fin mai. Lorsque le livreur arrive, il est complété et signé avec lui, et les consignes lui sont rappelées. Nos engagements sont remplis.

La planche 12 dit : « L'autorisation de se déplacer pour se rendre sur son lieu de travail n'est plus nécessaire ». Mais, l'accès ou le retour sur site de tout salarié exige-t-il toujours la validation et l'accord de sa hiérarchie ?

Oui. Seuls les transports exigent l'attestation. Mais, le retour sur site reste conditionné à l'accord du management.

Monsieur GICQUEAU, les représentants du personnel ont-ils toujours les mêmes consignes pour visiter les salariés, ou ont-ils besoin d'une autorisation particulière ?

Il faut concilier liberté de déplacement des élus et garantie de la bonne information avec l'envoi si besoin des consignes. Mieux vaut avertir le responsable de site de sa visite, si possible au moins 48 heures avant.

La première fois peut-être.

Oui. La première arrivée est identique pour tous, ne serait-ce que pour remettre consignes et masques. Ensuite, le fonctionnement normal s'instaure. Les collaborateurs ne sont pas reçus chaque jour. Mais, il importe de garantir que tous les collaborateurs, quels qu'ils soient, élus ou non, ont bien effectué le processus d'accueil.

Pour la restauration à Eisenhower, les créneaux instaurés oublient Thales Services. L'effectif est encore limité, mais cela posera problème lorsque l'effectif augmentera.



Après ce CSE, je rappellerai aux responsables et directeurs des sites sur lesquels nous sommes minoritaires que nos collaborateurs ont les mêmes droits que tous les autres collaborateurs travaillant sur un site.

Dans le cadre du retour ponctuel des équipes par rotations, les places physiques seront-elles bien fixes ?

Sur une marguerite de 4, le positionnement fixé respectera les consignes Covid-19. Si B et D viennent, ils pourront utiliser les postes B et D en l'absence de A ou C. Chacun doit nettoyer son poste de travail. Nous n'avons pas d'équipes en shift, et chaque manager aura le plan de sa zone avec les postes de travail occupés. Deux postes peuvent être permutés si toutes les règles sont respectées.

Oui, car certains bureaux n'auront pas tous les réseaux nécessaires pour qu'un salarié puisse opérer.

Les managers devront instaurer le nettoyage du poste de travail avant et après pour un meilleur enchaînement.

La planche 6 indique 30% de capacité fin juin, puis une capacité optimale post 11 mai de 40% à Valence.

Le site de Valence compte 6 personnes actuellement pour 49 postes. Cela représente moins de 30% de l'effectif. Une coquille a pu se glisser, car j'ai 15 personnes pour 30% de capacité, et 25 personnes à 50% à Valence.

Sur cette planche 6, il faudrait remplacer « post 11 mai » par « post 30 juin ». Les 30% sont-ils un maximum ?

Oui, 30% sont un maximum. Valence peut accueillir 4 salariés, et j'ai exclu les bureaux pris avant le Covid-19.

Le seuil inférieur à 30% est très utile. La CGT l'avait défendu. Le retour d'expérience montre que toutes les mesures de distanciation prennent bien, et sans doute d'autant mieux si l'effectif est réduit. Atteindre trop vite un seuil optimal peut nuire à la culture de sécurité. À Grenoble, les personnes géraient bien la distanciation physique.

Qui sont les référents sanitaires évoqués sur la planche 13, et comment ont-ils été désignés ?

J'ai souhaité que les référents sanitaires soient des managers connus dans leur environnement nommés par zone. Ils peuvent ainsi être les bras de la Direction pour déployer et rappeler les règles, fournir les EPI, et renseigner les salariés en cas de doute. Chacun est l'interlocuteur privilégié entre le responsable du site et les responsables HSE.

Sur les reprises d'activité, il manque le référent sanitaire pour les sites clients. Ce nom doit être connu vite. Car, j'ai le cas d'un salarié habitant à Fontainebleau qui a appris hier en vacances sa reprise aujourd'hui à Montreuil. Il doit passer avant à Vélizy chercher ses masques. C'est anormal. Il incombe au moins au chef de projet d'anticiper les effectifs revenant sur site et de rapporter pour une semaine ou un mois le matériel de protection.

Je suis d'accord, mais le référent ne pourra approvisionner seul chaque collaborateur à domicile.

Non, mais il pourrait apporter le stock de masques sur le site du client.

Sur les sites clients où nous avons plusieurs collaborateurs, nous avons un référent chargé de prendre les EPI nécessaires à ses collègues pour 15 jours avec une fiche de prise en compte pour garantir le respect des mesures. Pour les collaborateurs isolés, je reconnais que c'est plus difficile. Mais, je ne peux demander à un manager de faire le tour des sites clients pour approvisionner chaque collaborateur. Le salarié ne reviendrait jamais sur le site ?

Le salarié sur un site client respectera les consignes spécifiques au site, qui n'exigeront peut-être pas le masque.

Le Code du travail nous oblige à fournir à nos collaborateurs les équipements de protection individuelle. Le Groupe Thales doit pouvoir approvisionner un collaborateur travaillant sur l'un de ses sites en EPI. Sur un site client, l'entreprise peut donner des masques pour maintenir l'activité, mais il revient à l'intervenant de les fournir. Les collaborateurs isolés ne reviennent donc jamais sur le site ?

Dans le cas cité, le salarié n'est pas isolé, mais la personne référente doit encore être nommée.

Nous aurons des cas atypiques. J'ai demandé aux DOP de fournir le matériel 4 à 5 jours avant l'intervention. Il faudrait joindre le collaborateur devant reprendre, et lui envoyer le kit par la Poste. Il faut chercher des compromis.

Les référents sanitaires par site sont une très bonne idée. Ils sont nommés. Reste à les faire connaître de tous.

Ils seront clairement identifiés, formés, et signalés. Sur chaque site, la règle est d'afficher le nom des référents.

Très bien. Les référents sanitaires sont-ils volontaires ? En tant que Responsable HSE d'un site, je ne suis pas impliqué dans la désignation de ces référents et je vois arriver certaines personnes se positionner via le « copinage ». Or, c'est une fonction très utile qu'il ne faut pas prendre à la légère.

Je ne commenterai pas le terme de copinage. J'ai demandé aux référents sanitaires d'être présents. D'où les binômes ou trinômes. De 8 h à 17 h, un référent pourra répondre, fournir les EPI, veiller aux bonnes pratiques. Le masque n'autorise pas les regroupements. Chacun doit se responsabiliser.



OIC a nommé ses référents sanitaires ce jour, et publié leurs noms par site sur Confluence. À Élancourt, les référents sanitaires sont de grands responsables de zone de services. Seul le bâtiment B semble avoir un binôme. Comment un responsable d'une ligne de service pourra-t-il être présent toute la journée ? Une fois nommés, assumeront-ils leur rôle tel qu'il a été défini ?

Élancourt compte cinq référents, et Nathalie SONREL est responsable comme directrice d'OIC.

Il y a cinq bâtiments. La question est double : les binômes existent-ils ? N'a-t-on pas visé trop haut ?

Je rediscuterai avec Frédéric BRUNET. Valence compte 4 personnes pour un bâtiment de 800 m². De même, Nathalie SONREL est présente pour OIC au bâtiment C, mais d'autres référents y suivront les autres activités.

Il est dommage de ne pas avoir transmis la liste publiée sur Confluence aux membres de la CSSCT. Les élus auraient pu avoir des remarques sur la désignation des référents et la prise en compte des besoins. La notion de proximité va dans le sens du rôle. Ils doivent être des managers de proximité pouvant couvrir tout le périmètre.

Nous sommes d'accord. C'est pourquoi Jean-Pierre MOREL n'est pas référent de Vélizy-le-Bois. Je me déplace beaucoup trop pour tenir ce rôle avec les attentes qui sont les nôtres.

Dans le message de Monsieur GICQUEAU, le site d'Élancourt semble absent de l'étude CSSCT capacitaire.

Ce doit être un oubli, et je vous renvoie le document complet.

Le document a beaucoup été discuté. La validation vise à l'officialiser. Il est à présent officiel et connu de tous.

13. INFORMATION COMPLEMENTAIRE ET CONSULTATION SUR L'UTILISATION EXPERIMENTALE DE WITTYFIT DANS LE CADRE DE LA CRISE COVID-19

La CFDT souhaite faire une déclaration.



La CFE-CGC souhaite faire une déclaration.



La CGT souhaite faire une déclaration.



The image shows two handwritten signatures in blue ink. The first signature is on the left and the second is on the right. They appear to be official signatures of representatives from the unions mentioned in the text.

La CFTC souhaite faire une déclaration.



Résultat de la consultation relative à l'utilisation expérimentale de Wittyfit dans le cadre de la crise Covid-19 :

Pour : 9 (6 CFE-CGC 3 CFTC)

Contre : 13 (13 CFDT)

Abstention : 4 (4 CGT)

PARTIE 3 : RECLAMATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES

14. INDEMNITES DE SITE DE FEVRIER, MARS ET AVRIL

Ce point est reporté.

PARTIE 4 : QUESTIONS DIVERSES

15.1 HRA et pose de congés

Le Groupe veut faire évoluer l'outil paie de PGP à HR Access et confier la saisie des données salariés et des congés à une application de Workday appelée 4YOU. Le Groupe a avalisé le principe de basculer vers HRA comme outil de paie et le passage d'E-Admin à 4YOU. Une information en CSE aura lieu la semaine du 8 juin. Le Groupe fournira des planches pour une information sociale. Si 4YOU et HRA sont lancés début juillet, il faudra geler E-Admin du 16 juin au 10 juillet, d'où la communication à tous les salariés le 5 juin pour les en informer, et les inciter à commencer à poser leurs congés.

La communication a déjà eu lieu en partie par entités. Celle du Groupe pourrait être rendue moins coercitive.

Nous avons choisi d'être moins directifs que certaines entités. Il est préférable de saisir les congés sur E-Admin, au moins de les planifier. Car, E-Admin sera fermé en mode musée, et restera visible. La qualité de saisie conditionnera la visibilité sur l'été. D'où la demande aux salariés le pouvant de planifier les congés avant que l'outil soit fermé.

La communication n'est pas envisagée vu le nombre de salariés de Thales Services l'ayant reçue. Comment être moins coercitif que certaines entités en disant : posez vos congés maintenant, ou ce ne sera plus possible ? Vous ne l'avez pas décidé, mais pourquoi bloquer la prévision de congés à cette période ? On pouvait attendre septembre. Il faut écrire aux salariés pour leur indiquer que les congés planifiés pourront ensuite être modifiés.

Je prends le point. Nous voulons inciter au maximum les salariés à les poser. Ils le font naturellement en juin.

Mais, en droit, les salariés doivent pouvoir modifier leurs congés.

La régularisation attendue des compteurs a-t-elle eu lieu ? Les prévisions doivent se vérifier ensuite. Au vu du nombre de paramètres, y compris opérationnels, mieux vaut inciter à planifier ses congés qu'à les valider.

J'entends que la bascule est un point focal. Faisons abstraction de cette contrainte liée à l'outil. Il convient de sécuriser ses congés d'été. Chacun commence à s'organiser, habituellement, dans la première quinzaine de juin.

C'est du bon sens. Mais, d'autres messages parviennent aux salariés sans aucune information préalable aux élus. C'est anormal. Tous les salariés doivent recevoir une communication identique et juste. Celle-ci ne l'est pas.

Je remonterai cette remarque côté OIC. L'information correcte est présentée aujourd'hui, et une communication générale aura lieu le 5 juin. Des informations sur Workday pourraient préparer la nouvelle arborescence.

À propos de cette arborescence, le CSE attend toujours les planches du nouveau CS Build de DIO. C'est important.

Oui. Nous avons envoyé aussi des planches sur l'intéressement. Le Groupe a décalé son versement à septembre.

15.2 Activité partielle et prime exceptionnelle Covid-19

L'activité partielle ne figurait toujours pas sur les fiches de paie d'avril et mai. C'est obligatoire.

C'est bien noté.

Où peut-on trouver les conditions d'obtention de la prime exceptionnelle Covid-19 ?

La condition est d'avoir travaillé sur site 15 jours ouvrés de la semaine 17 à la semaine 23.

Vous n'aviez pas évoqué le critère des 15 jours consécutifs. Certains ont effectué bien plus, mais pas forcément à la suite, et sont exclus de la prime. Si un salarié a eu 15 jours d'interruption, il n'a pas droit à la prime.

J'examinerai ce point, et vous répondrai sans faute.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée.

Le Secrétaire du Comité



Philippe CHRETIEN

Le Président du Comité par délégation



Jérôme GICQUEAU

