

THALES Services

Comité Social et Economique

Réunion extraordinaire du 21 janvier 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
Nadia HAMADOUCHE	CFE-CGC	Jérôme ROUQUAIROL	CFDT
Michel LAURENS	CFDT	Nicolas LE PLOMB	CFDT
Robert BECART	CFDT	Philippe LAMARRE	CFDT
Arnaud BONNET	CFDT	Pierre-Yves LABASTIE COEYREHOURCQ	CFDT
Alain DEVILLECHABROLLE	CFE-CGC	Bertrand GILLES	CFE-CGC
Christine DEBARGE	CFE-CGC	Anne SILVE	CFE-CGC
Christian MADEC	CFE-CGC	Stephane 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	Gerald COMPOINT	CFTC

REPRESENTANTS SYNDICAUX

	CFDT		CFE-CGC
Stéphane MERIODEAU	CGT	Franck MARQUET	CFTC

ORDRE DU JOUR

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

PARTIE 1 : Attributions sociales et économiques.....	3
1. Approbation des procès-verbaux	3
• CE ordinaire du 29 octobre 2019	3
• CSE de constitution du 26 novembre 2019.....	3
• CSE extraordinaire du 3 décembre 2019.....	3
2. Information complémentaire et consultation sur la politique sociale de Thales Services {Article L 2312-26 du Code du travail}.....	3
3. Lancement des expertises annuelles sur les orientations stratégiques, la situation économique et la politique sociale pour 2020	5
3.1 Consultation sur les axes de mission	5
3.2. Consultation sur le choix du cabinet d'expertise comptable.....	6
4. Roumanie	6
• Point de situation concernant l'avancement de la mise en place des infrastructures, le détournement des charges réalisées en Roumanie, le calendrier, les éventuelles conséquences sociales.....	6
5. Situation économique générale.....	8
5.1. CA/PC/IFO à fin décembre 2019.....	8
5.2. RAO et faits marquants o Stand-by détaillé - Stand-by de longue durée	8
5.3. Point de situation sur les affaires ou projets suivants :	8
• IGN	8
• CRIF	8
• Newton 3.....	8
5.4. Conséquences sociales de l'externalisation de l'activité AS400	8
6. Temps de travail.....	8
6.1. Information sur des dérogations horaires à venir.....	8
6.2. Consultation sur les dérogations horaires présentées.....	8
7. Activités Sociales et Culturelles.....	9
7.1. Désignation des bureaux des ASC des agences autonomes suite aux élections du 15 novembre 2019	9
7.2. Information en vue de consultation ultérieure sur les budgets prévisionnels 2020 ASC et AEP	10
7.3. Conventions avec d'autres CE :	11
• Information complémentaire et consultation sur la convention avec le CE de Thales SGF Vélizy concernant les activités locales à Labège	11
• Information complémentaire en vue de consultation ultérieure sur la convention avec le CE de Thales SGF Vélizy concernant les activités locales à Vélizy	11
8. Passage du CE au CSE.....	12
• Information en vue de consultation ultérieure sur l'affectation des fonds propres (ou « réserves ») entre les Activités Sociales et Culturelles (ASC) et les Attributions Economiques et Professionnelles (AEP).....	12
PARTIE 2 : Attributions santé, sécurité et conditions de travail	12
9. Point Immobilier et sites	12
9.1. Point de situation concernant l'avancement des projets immobiliers en cours.....	12
9.2. Information complémentaire et consultation sur la prise de locaux temporaires de coworking dans l'agglomération lilloise	14
9.3. Information relative au changement d'opérateur téléphonique et à l'amélioration de la couverture réseau sur certains sites.....	15
PARTIE 3 : Questions diverses.....	15
10. Mise en place des réunions de représentants de proximité (Calendrier, déroulement, publication des CR).....	15



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 15.

PARTIE 1 : ATTRIBUTIONS SOCIALES ET ECONOMIQUES

1. APPROBATION DES PROCES-VERBAUX

- **CE ordinaire du 29 octobre 2019**
- **CSE de constitution du 26 novembre 2019**
- **CSE extraordinaire du 3 décembre 2019**

Le procès-verbal de la réunion du CE du 29 octobre 2019 est approuvé à l'unanimité des 25 votants.

Les procès-verbaux des réunions du CSE du 26 novembre et du 3 décembre 2019 sont approuvés à l'unanimité des 25 votants.

2. INFORMATION COMPLEMENTAIRE ET CONSULTATION SUR LA POLITIQUE SOCIALE DE THALES SERVICES (ARTICLE L 2312-26 DU CODE DU TRAVAIL)

Il s'agit aujourd'hui d'entendre les déclarations des organisations syndicales sur la politique sociale 2019 et de procéder à la consultation.

La CFDT donne lecture de la déclaration suivante :

« L'expertise missionnée par le Comité d'Entreprise (futur CSE), réalisée par le cabinet Syndex et restituée en octobre 2019, a, dans sa composante politique sociale, porté sur 3 grands sujets :

- ***L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes***
- ***La formation, le développement des compétences***
- ***La politique de rémunération***

Concernant le volet égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

Pour la deuxième année consécutive, en l'absence d'accord avec les organisations syndicales, la direction a appliqué un plan d'actions unilatéral.

Un fait marquant de ce début d'année 2019, a été l'application des nouvelles dispositions définies dans la loi 2018.771 "liberté de choisir son avenir professionnel". La publication des 5 indicateurs, avec un total inférieur au seuil de 75 points, a notamment fait apparaître des failles quant à l'augmentation (systématique et à la moyenne de leur catégorie) des femmes en congés maternité ; Ce dispositif étant pourtant prévu (depuis longue date) dans l'accord Groupe.

Ceci étant, il est à noter que le RSC a été davantage travaillé que par le passé, et, cette année, fourni avant l'application du 0,1%.

Le 0,1% a, quant à lui, été utilisé à hauteur de 67% (42% pour des mesures salariales, le reste en formations).

S'il est à déplorer que la méthode de distribution "traditionnelle" n'a pas été systématique, nous ne pouvons que nous réjouir de l'apparition d'une méthode d'analyse par nuages de points qui a permis de déceler des situations de décrochage invisibles autrement.



Concernant la formation et l'employabilité des salariés :

Le volume des plans de formation (y compris celui de l'année 2019), est en baisse constante depuis 2015, tant en heures qu'en budget. Ce dernier n'a pas été réalisé totalement et ce avec un écart entre le réalisé et le prévu qui augmente encore en 2018.

Cette baisse des heures ne l'est cependant pas au profit d'une amélioration de la qualité des formations qui, en interne, sont souvent en remodelage car ne satisfont pas soit les apprenants, soit les managers soit encore le service formation.

Le rapport du cabinet Syndex a de plus démontré que le nombre d'heures de formation par salarié était lui aussi en baisse et ce pour la seconde année consécutive en 2018.

Même si le périmètre en fin de période n'est pas le même que début 2018, en raison de la cession d'activités (dont les SOC), les tendances baissières sont confirmées après recalculs.

D'autre part, les nouveaux modes de formation pourtant chers à la jeune génération sont encore mal identifiés dans le plan et dans les esprits mais aussi peu promus et souvent réalisés en dehors du temps de travail conventionnel.

D'une manière générale la volonté stratégique de Thales Services de développer les compétences des salariés vient se heurter à celle de vouloir optimiser, ou en clair, diminuer, le coût de la formation dans l'entreprise.

Il n'est pas certain, dans ce contexte, que l'accroissement sensible de la part flexible du plan de formation et donc la réduction des formations planifiées, favorise l'évolution des carrières et aide à la logique d'anticipation dans la gestion des compétences.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences apparaît mieux traitée et explicitée pour les centres de compétences cette année. Elle se voit donc supporter en tant qu'activité stratégique la difficile tâche de se confronter à la réalité d'un plan de développement des compétences qui décroît, pour en changer le sens.

Cette même gestion prévisionnelle des emplois et compétences de Thales Services n'empêche pas OIC de constater un déficit de compétences suite, notamment aux départs vers TGS et SGF, mais pas uniquement. Compétences qu'il sera bon de retrouver en 2020 par une politique d'emploi conquérante et des formations de nouveau à la hauteur tant en volume qu'en qualité.

Concernant la politique de rémunération et de promotion :

Concernant la politique de rémunération et de promotion, on constate toujours un plafond de verre généralisé qui limite le passage 3A pour les salariés position 2 indice 135. Le budget global consacré aux augmentations est insuffisant et accroît les écarts de rémunération au lieu de les réduire.

D'autre part, le non-respect de la lettre de cadrage du Groupe est vécu comme une injustice par les salariés de Thales Services.

Pour toutes ces raisons, la CFDT votera CONTRE la politique sociale mise en œuvre chez Thales Services. »

La CFE-CGC donne lecture de la déclaration suivante :

« Concernant l'emploi, il est à noter une baisse des effectifs (- 2,3%). C'est un point de vigilance à respecter. En plus de l'effort de recrutement, un effort supplémentaire doit être fait pour fidéliser les salariés (14% de départs). Ceci passe par une revalorisation de chaque poste. Certains sites stratégiques auraient besoin d'une consolidation concernant l'emploi.

Les seniors sont parfois sous-employés. Dans le constat d'une pénurie de main d'œuvre, nous pensons qu'un effort doit être porté sur l'emploi de ces salariés (formation, activité en multi-projets).

Les embauches doivent se faire dans un but d'obtenir une parité dans tous les domaines d'activité de la société.

La rémunération, certes plus attractive que dans les autres ESN, n'est pas à la hauteur des efforts demandés aux salariés pour atteindre les objectifs de l'entreprise.

Nous remarquons une politique de rémunération des jeunes salariés parfois frustrante pour certains rémunérés sous le PMSS, et qui voient arriver de jeunes embauchés mieux rémunérés.



Pour ce qui concerne l'égalité professionnelle, l'effort pour embaucher les femmes doit être poursuivi, ainsi que l'effort visant à supprimer les écarts de rémunération entre F/H.

Dans le cadre de la Loi avenir professionnel, le rapport pointe le fait qu'une femme cadre avait en 2018, un tiers de moins de chance qu'un homme d'être promu (Indicateur 3). C'est un axe d'amélioration que doit prendre en compte Thales Services.

Malgré un concours de circonstances évoqué par la Direction, la note de zéro obtenue pointe l'absence d'augmentation au retour de congé maternité (indicateur 4) pour deux femmes.

Cette note ne doit pas se renouveler.

La question du « plafond de verre » pour les assistantes est un vrai sujet pour la promotion de cette catégorie. Ces salariés ont une ancienneté et un âge moyen supérieur aux autres salariés de la même classification. Les causes doivent être analysées et des solutions doivent être trouvées pour en sortir.

Nous constatons une baisse des heures du plan de formation. Le plan est bien consommé, mais inférieur aux années précédentes. Pour 2019, la baisse des heures se fait en dépit de l'effectif qui augmente !

L'augmentation de la part flexible devient plus structurante. Celle-ci permet une meilleure adaptation en fonction des besoins projets, mais elle ne doit pas être un moyen pour faire des économies. Les formations certifiantes sont en baisse. Elles sont un des moyens pour monter en compétence et donnent de la crédibilité vis-à-vis des clients. C'est un plus dans les phases de RAO.

Pour toutes ces raisons, la CFE-CGC s'abstiendra. »

La CGT donne lecture de la déclaration suivante :

« Sur la base des considérations suivantes :

- pour l'égalité professionnelle, nous regrettons le manque de garanties de la direction pour atteindre des objectifs ambitieux*
- les efforts de formation restent en dessous des ambitions, que ce soit en qualité comme en quantité*
- la politique de rémunération est profondément déséquilibrée, et la non prise en compte de la lettre de cadrage groupe est un affront pour les salariés de Thales Services*

En conséquence, la CGT votera contre. »

La CFTC donne lecture de la déclaration suivante :

« La CFTC relève 3 points principaux :

- La rémunération non satisfaisante pour les jeunes pour les recruter et pour les retenir,*
- Les formations en baisse qui ne permettent pas de former les salariés les plus âgés,*
- Egalité H/F : Un plan d'actions unilatéral.*

En conséquence, la CFTC s'abstient sur la consultation de la politique sociale. »

Résultat de la consultation

Pour : 0

Contre : 16 (13 CFDT et 3 CGT)

Abstention : 9 (6 CFE-CGC et 3 CFTC)

3. LANCEMENT DES EXPERTISES ANNUELLES SUR LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES, LA SITUATION ECONOMIQUE ET LA POLITIQUE SOCIALE POUR 2020

3.1 Consultation sur les axes de mission

Les axes de mission sont relativement similaires à ceux définis l'année dernière, moyennant quelques adaptations en lien avec l'actualité. Ceux-ci ont été adressés à l'ensemble des membres du CSE.

La CFE-CFC souhaite l'intégration de l'affaire Pyramid dans le suivi, le remplacement de « Gemalto » par « DIS » dans le document et que l'expertise se concentre également sur les probabilités de business communs (SG...).

Le CSE indique être favorable à la prise en compte des éléments souhaités par la CFE-CGC.

Résultat de la consultation :



Pour : 25 (13 CFDT, 6 CFE-CGC, 3 CFTC et 3 CGT)

Contre : 0

Abstention : 0

3.2. Consultation sur le choix du cabinet d'expertise comptable

La CFDT propose le cabinet Syndex.

La CFTC et la CFE-CGC proposent le cabinet Secafi.

La CGT ne propose aucun cabinet.

Résultat de la consultation :

Pour le cabinet Syndex : 13 (13 CFDT)

Pour le cabinet Secafi : 9 (6 CFE-CGC et 3 CFTC)

Abstention : 3 (3 CGT)

Le cabinet Syndex se verra confier la mission annuelle d'expertise.

4. ROUMANIE

- **Point de situation concernant l'avancement de la mise en place des infrastructures, le détournage des charges réalisées en Roumanie, le calendrier, les éventuelles conséquences sociales**

Le point de situation est présenté par Anne FIGUERO.

Jean-François Bassier a été récemment nommé directeur du projet *nearshore* Roumanie – il conserve en parallèle ses fonctions de directeur du centre de compétences LOM. Cette nomination officialise la volonté de Thales Services de mener à bien ce projet, qui répond à des logiques stratégiques. En effet, la part des contrats au forfait a significativement augmenté ces dernières années, et certains clients sont demandeurs de ce type de solution. En outre, au regard de la tension actuelle en matière de recrutement, ce projet constitue l'opportunité d'élargir le champ des possibles au périmètre de la Roumanie.

Le centre de compétences ainsi créé par Thales Services sera hébergé dans les locaux de Thales Roumanie. L'objectif à 3 ans est qu'environ 10% des ressources de Thales Services soient positionnées en Roumanie, soit plus de 300 salariés à raison d'une centaine de salariés par an – ces dernières années, la croissance annuelle des effectifs de Thales Services s'élève à environ 100 salariés supplémentaires.

Ce projet ne vise pas en premier lieu à transférer des activités réalisées en France en Roumanie, quoique des mouvements tournants pourraient néanmoins avoir lieu. En effet, certaines activités pourront éventuellement être transférées en Roumanie, à condition que cela ne génère aucun stand-by dans l'hexagone.

Enfin, à court terme, ce projet ne permettra sans doute pas de gagner en compétitivité eu égard aux coûts de structure inhérents au lancement d'un centre de compétences. Des gains de compétitivité sont évidemment espérés, mais dans un deuxième temps.

Quels seront les critères objectifs sur la base desquels des activités seront délocalisées ?

Nous n'entendons pas mettre en risque les contrats en cours. En conséquence, les activités qui pourront être délocalisées concerneront avant tout des sujets ayant trait aux développements et besoins internes de Thales Services (la MCO par exemple) – quelques développements y sont déjà réalisés en guise de test. De même, sur les segments d'activité récurrents, il pourrait être intéressant de disposer de compétences complémentaires en Roumanie et ainsi assurer une certaine continuité. Enfin, les collaborateurs basés en Roumanie pourront tout à fait participer à des sujets non critiques pour les clients.

Vous aviez évoqué une phase de test. Combien celle-ci durera-t-elle ?

Il ne s'agit pas d'une véritable phase de test, mais il pourrait néanmoins être raisonnable de s'assurer à mi-année que nous sommes dans les temps en matière de recrutement et que le travail délivré est conforme aux attentes. Ce sera également l'occasion de faire un premier point sur les freins que nous aurons rencontrés, en termes notamment d'outils et de travail « inter-sites ».



Vous parlez d'une croissance annuelle des effectifs basés en Roumanie de près de 100 salariés et avez dressé un parallèle avec la croissance annuelle des effectifs enregistrés ces dernières années chez Thales Services. Devons-nous en déduire que cette croissance sera, dans les années à venir, uniquement faite en Roumanie ?

Ce sera sans doute vrai pour les trois années qui viennent.

Nous voudrions nous assurer que ce projet ne vise pas à faire du dumping social. Or, le seul moyen de s'en assurer est de connaître les conditions de travail dans lesquelles évolueront les salariés basés en Roumanie.

Dans le Groupe, plusieurs sociétés travaillent depuis 4 ans avec la Roumanie. Avez-vous un premier retour d'expérience ? En outre, nous pourrions dresser un raccourci entre les investissements immobiliers en France et le choix d'aller en Roumanie. Nous devons donc comprendre quel est l'intérêt réellement poursuivi par ce projet. Les équipes basées en Roumanie sont en effet tout à fait compétentes, mais n'ont absolument pas les mêmes méthodes.

D'après les informations que nous avons, deux entités (Thales Alenia Space et IFE) se développent bien en Roumanie, car les équipes discutent d'égal à égal. Il ne faut absolument pas considérer la Roumanie comme un sous-traitant. Le responsable du centre de compétences de TAS ou d'IFE est pleinement associé au comité de direction basé en France. Évidemment, la confiance se construit progressivement.

Un point de l'ordre du jour est consacré à la Roumanie. Or, vous arrivez avec quelques notes et sans véritable présentation. Joël Derrien avait dit que la Roumanie permettrait de gagner des contrats que nous ne parvenions pas à remporter. Aujourd'hui, vous nous dites que certaines activités telles que la MCO pourraient être menées en Roumanie, et non plus en France. Les salariés exerçant cette activité en France ont un profil particulier. Que deviendront-ils ? Nous attendons ainsi une présentation détaillée du type de contrats que vous entendez déporter en Roumanie, des profils impactés en France et de la manière dont ils seront occupés demain. Au-delà de l'impact économique du projet, nous devons également être informés de son impact sur la gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC).

Je le note. Nous vous en reparlerons lorsque nous présenterons la GPEC pour l'année 2020.

Ce sujet fait forcément parler et peut susciter des inquiétudes. Il est donc important que vous adressiez rapidement une communication générale à l'ensemble des salariés.

Il y a quand même la note de nomination de M. Bassier.

Très peu de personnes reçoivent les notes de nomination. Du reste, la note à laquelle vous faites référence donne peu d'informations.

Je prends le point

La note de nomination ne dit notamment rien quant à l'impact social du projet.

Il ne doit justement pas y avoir d'impact social.

Certaines tâches actuellement réalisées en France le seront à terme en Roumanie. Or certains salariés spécialisés ne seront pas en mesure de réaliser d'autres activités. Que fera l'entreprise d'eux ?

Ils conserveront sûrement leur travail actuel.

On ne demande qu'à vous croire, mais une présentation écrite est à minima nécessaire. Nous devons pouvoir constater de nos propres yeux qu'il n'y aura aucun impact.

Nous n'en sommes qu'au début du projet. Tout n'est pas encore écrit.

Une fois que le projet sera plus mûr, le lancement d'un processus d'information-consultation pourrait être pertinent.

Quand le projet sera un peu plus mûr, pourquoi pas, mais à date, je n'ai pas d'éléments plus concrets à vous présenter.

La décision stratégique est d'ores et déjà prise. C'est la mise en musique de cette décision qui nous intéresse.

Nous ne pourrions pas vous en parler avant le mois de mars ou d'avril 2020.

Vous ne pouvez pas affirmer qu'il n'y pas d'impact et, en parallèle, nous dire que vous n'êtes pas en mesure de nous présenter quoi que ce soit.

Nous ne pouvons pas vous en dire davantage à ce stade.



Cette décision de travailler en Roumanie arrive en plein contexte de réorganisation de Thales Services. Des amalgames peuvent donc être faits par certains salariés.

5. SITUATION ECONOMIQUE GENERALE

5.1. CA/PC/IFO à fin décembre 2019

5.2. RAO et faits marquants o Stand-by détaillé - Stand-by de longue durée

5.3. Point de situation sur les affaires ou projets suivants :

- **IGN**
- **CRIF**
- **Newton 3**

Le traitement de ces points est reporté.

5.4. Conséquences sociales de l'externalisation de l'activité AS400

En 2018, 3 collaborateurs intervenaient sur l'activité AS400. Ce dimensionnement était le strict minimum pour assurer les opérations en couvrant les activités mutualisées sur Lisi en 7/7 H24 et la SNCF en 5/7 heures ouvrées. Sur les collaborateurs concernés, l'un est parti dans Alpha 2 en juin 2018, tandis qu'un autre est parti en retraite en 2019. Il ne restait en conséquence plus qu'une seule personne pour honorer les engagements sur les deux contrats précités. Il est donc apparu préférable de sous-traiter globalement l'ensemble de la prestation.

Le troisième collaborateur est resté en stand-by quelque temps, puis a été repositionné sur le projet TGS Manet.

Le CSE aurait dû être informé avant que cette décision d'externaliser l'activité AS400 ne soit prise.

Il paraît toutefois difficile de vous prévenir à chaque fois que l'on sous-traite une activité.

6. TEMPS DE TRAVAIL

6.1. Information sur des dérogations horaires à venir

Le CSE est informé, en vue d'une consultation, des dérogations horaires à venir.

Sur le projet MES Osali, une demande de dérogation horaire a été formulée pour le dimanche 23 février 2020 (site : Euclide 2). 3 collaborateurs (3 IC) sont concernés.

Sur le projet Support SCAO CSO, une demande de dérogation horaire a été formulée pour les dimanches 1, 8 et 15 mars 2020 (site : CNES Toulouse). Cette demande est une demande globale pour une période de suractivité en l'attente d'un planning définitif. *In fine*, un seul des trois dimanches demandés sera effectivement travaillé.

Sur le même projet, une demande de dérogation horaire a été formulée pour les dimanches 5, 12 et 19 avril 2020 (site : CNES Toulouse). Cette demande est une demande globale pour une période de suractivité en l'attente d'un planning définitif. *In fine*, un seul des trois dimanches demandés sera effectivement travaillé. 1 ingénieur est concerné.

Sur le projet CNES DV/MP Supports Guidage FDS Sirius 2, une demande de dérogation horaire a été formulée pour les dimanches du 24 février au 5 juillet 2020 (site : CNES Toulouse) – des compléments d'information quant au volume de dimanches pouvant être véritablement travaillés seront apportés lors de la prochaine réunion du CSE. 1 ingénieur est concerné.

Sur le projet CNES DV/MP Supports Essais & OP FDS CSO 2, une demande de dérogation horaire a été formulée pour les dimanches du 24 février au 5 juillet 2020 (site : CNES Toulouse) – des compléments d'information quant au volume de dimanches véritablement concernés seront apportés lors de la prochaine réunion du CSE. 1 ingénieur est concerné.

6.2. Consultation sur les dérogations horaires présentées

Le 3 décembre 2019, le CSE a été informé de la demande de dérogation horaire sur le projet Hyperconvergence. Les dimanches concernés sont les dimanches 12, 19 et 26 janvier et les dimanches 2 et 9 février 2020. La



consultation n'ayant pu avoir lieu au mois de décembre 2019, M. GICQUEAU a accordé la possibilité de travailler les dimanches 12 et 19 janvier 2020. Par conséquent, la consultation ne portera que sur les dimanches 26 janvier, 2 et 9 février 2020. Deux sites – Élancourt (Euclide 2) et Toulouse (Labège) – et 4 collaborateurs, dont 3 IC et 1 technicien, sont concernés.

Résultat de la consultation

Pour : 0

Contre : 3 (3 CGT)

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

7. ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

7.1. Désignation des bureaux des ASC des agences autonomes suite aux élections du 15 novembre 2019

À la suite des élections du 15 novembre 2019, il convient de redésigner les bureaux ASC des agences autonomes.

Le bureau des ASC de l'agence autonome de Vélizy comprend 7 membres (4 CFDT, 1 CFE-CGC, 1 CFTC et 1 CGT). La CFDT propose la désignation de Nathalie DURPOIX, Marie-Agnès GEOFFROY, Zahoua HAMADACHE et Robert BECART. La CFE-CGC propose la désignation d'Alain DEVILLECHABROLLE. La CFTC propose la désignation de Christian BACONNIER. La proposition de la CGT sera transmise ultérieurement.

Conformément au règlement intérieur de ce bureau, 3 « remplaçants » doivent également être désignés. Au regard du résultat des élections, 2 seront issus de la CFDT, 1 de la CFE-CGC. La CFDT propose la désignation de Carmen DEFLY et Arnaud BONNET. La proposition de la CFE-CGC sera transmise ultérieurement.

Les signataires seront Mmes DEFLY, DURPOIX, GEOFFROY et M. BECART. La CFE-CGC devra désigner un signataire.

Le bureau des ASC de l'agence autonome de Toulouse comprend 5 membres (3 CFDT, 1 CFE-CGC et 1 CGT). La CFDT propose la désignation de Delphine PONTISSO, Thierry MOLINARI et Philippe CHRETIEN. La CFE-CGC propose la désignation de Samuel BRUNEL. La CGT propose la désignation de Marie-Françoise AMOUROUX.

Les signataires seront Mme PONTISSO et MM. BRUNEL, CHRETIEN et MOLINARI.

Le bureau des ASC de l'agence autonome de Grenoble comprend 5 membres (2 CFE-CGC, 2 CGT et 1 CFDT). La CFE-CGC propose la désignation de Christine DEBARGE et Olivier BOURDEAU. La CGT propose la désignation de Philippe NICODEMO – le nom de la seconde personne désignée sera transmis ultérieurement. La CFDT propose la désignation de Françoise CAPECCI.

Les signataires seront Mmes CAPECCI, DEBARGE et M. NICODEMO.

La CGT souhaite que des règles soient clairement établies pour tous les bureaux autonomes et que celles-ci ne changent pas d'une année sur l'autre. Sur le bureau de l'agence autonome de Grenoble, la règle de la proportionnelle à la plus forte moyenne a été appliquée pour réintroduire la CFDT dans celui-ci. Il semble que cela ne soit pas le cas partout.

Cette année, cette règle a été appliquée dans toutes les agences.

Le bureau des ASC de l'agence autonome de Nantes comprend 4 membres (4 CFDT). La CFDT propose la désignation de Christophe HERVE, Anne-Marie DORE, Anna MOALIC et Charles HELLA.

Tous auront la qualité de signataire.

Le bureau des ASC de l'agence autonome de Brest comprend 3 membres (2 CFE-CGC et 1 CFDT). La CFE-CGC propose la désignation de Guillaume CARRIERE et Dominique FABRE. La CFDT propose la désignation de Nicolas LE PLOMB.

Les signataires seront Guillaume CARRIERE et Nicolas LE PLOMB.

Le bureau des ASC de l'agence autonome de Rennes comprend 3 membres (3 CFDT). La CFDT propose la désignation de Fabrice ROBILLARD, Caroline MOUDEN et Magalie CRUCHON.

Tous auront la qualité de signataire.



Le bureau des ASC de l'agence autonome de Provence comprend 3 membres et, au regard du résultat des élections, 2 des 3 membres du bureau auraient dû être issus de la CFE-CGC et le 3^{ème} de la CFDT.

La CFDT locale affirme qu'il a été décidé d'inverser cette répartition et de désigner 2 CFDT et 1 CFE-CGC.

La CFE-CGC conteste cette décision.

Au regard de ce désaccord, il est proposé de reporter la désignation du bureau de l'agence autonome de Provence à la prochaine réunion du CSE.

À l'avenir, il serait bien que tous les bureaux aient un nombre impair de sièges.

En effet. À date, seul le bureau de Nantes est composé d'un nombre pair de sièges, sans que cela n'empêche toutefois sa gestion.

Résultat de la consultation pour la désignation des bureaux ASC des agences autonomes de Vélizy, Toulouse, Grenoble, Brest, Nantes et Rennes :

Pour : 25 (13 CFDT, 6 CFE-CGC, 3 CFTC, 3 CGT)

Contre : 0

Abstention : 0

7.2. Information en vue de consultation ultérieure sur les budgets prévisionnels 2020 ASC et AEP

Le CSE reçoit chaque année une dotation de la part de la Direction. Celle-ci s'élève à 1,5% de la masse salariale pour les activités sociales et culturelles (ASC) et à 0,22% de la masse salariale pour les attributions économiques et professionnelles (AEP).

Pour l'année 2020, le budget prévisionnel des ASC s'élève à 2.925.812 euros. De ce budget, il convient de déduire les subventions pour les DMS « insourcés » basés à Élancourt et à Valence (13.100 euros). Celles-ci s'élèveront respectivement à 18.700 et 13.100 euros en 2020. Il convient également de déduire la subvention accordée à DMS Sophia Antipolis pour l'agence de Sophia. Celle-ci s'élèvera à 150.000 euros en 2020. Enfin, il convient de déduire la dépense nationale relative au soutien scolaire assuré par Prof Express. Celle-ci s'élèvera à 6.903 euros en 2020.

Ainsi, le budget disponible des ASC s'élève à 2.737.109 euros. Cette somme sera répartie au prorata des effectifs des agences autonomes. Ainsi, Toulouse devrait toucher 499.807 euros, Rennes 87.484 euros, Brest 49.479 euros, Nantes 183.573 euros, Provence 142.700 euros, Grenoble 166.363 euros et Vélizy (plus les agences non autonomes) 1.607.702 euros.

Pour toutes les agences autonomes, sauf Toulouse et Vélizy, les chiffres annoncés constitueront leur budget prévisionnel ASC 2020. Pour Toulouse et Vélizy, il convient encore de déduire les salaires du personnel. À Toulouse, cette charge salariale devrait s'élever à près de 100.000 euros (pour 2 salariées), ramenant ainsi la subvention utilisable à 399.807 euros. À Vélizy, cette charge salariale devrait s'élever à 301.000 euros (pour 4 salariées). En outre, une subvention de 40.000 euros est versée à SIX GTS Lambersart. Ainsi, la subvention utilisable par le bureau des ASC de Vélizy s'élève à 1.345.763 euros.

La subvention versée par l'entreprise en 2020 au titre des AEP devrait s'élever à 397.308 euros, somme à laquelle il convient d'ajouter 500 euros de produits financiers, 18.000 euros d'autres produits et 2.500 euros de produits sur exercices antérieurs. Le budget disponible des AEP s'élève ainsi à 418.308 euros. Sont affectées à ce budget les dépenses relatives au recours à un expert-comptable, à un commissaire aux comptes et à un sténotypiste, ainsi que toutes dépenses relatives aux formations, aux outils logiciels, aux assurances, à la documentation, aux fournitures, à la téléphonie, etc. En outre, 10% des charges de personnel sur le budget des AEP. In fine, le budget des AEP devrait être bénéficiaire de quelque 59.000 euros à l'issue de l'exercice, sachant que le budget prévisionnel des ASC n'est jamais totalement dépensé.

Avez-vous eu un retour quant au vol récemment survenu ?

L'impact de ce vol ne devrait finalement s'élever qu'à 700 ou 800 euros. Un des salariés du CE de TGS, avec qui nous avons une entente, gère la billetterie et a vendu des billets « sous le manteau » pour résoudre un



problème de trésorerie personnel. Celui-ci a été licencié et a néanmoins promis de rembourser la somme concernée. Nous avons décidé de pas ester en justice.

Quid du cambriolage survenu à Vélizy en juin 2018 ?

La Direction ne souhaite pas prendre à sa charge le montant du préjudice (20.000 euros). Aucune trace d'effraction n'a été identifiée, et l'enquête de police n'a donné aucune suite. L'assurance n'entend par conséquent rien rembourser. Nous sommes malgré tout persuadés que le service de gardiennage a été complice de ce vol ou, à minima, a assisté à celui-ci. Il apparaît en effet difficile de sortir 250 cartons de bouteilles de vin en toute discrétion.

7.3. Conventions avec d'autres CE :

- **Information complémentaire et consultation sur la convention avec le CE de Thales SGF Vélizy concernant les activités locales à Labège**

Cette convention est relative à un partenariat noué avec le CSE de SGF, qui nous reversera une partie de sa subvention (à hauteur de 150 euros par salarié et par an) afin que les salariés SGF de Labège puissent bénéficier de nos activités de proximité (médiathèque, activités sportives...).

Est-ce que l'intégration, via cette convention, de personnes supplémentaires n'entraîne une augmentation de la charge de travail des salariés du bureau des ASC de l'agence autonome de Labège ?

La convention porte sur les activités de proximité. Or celles-ci sont essentiellement réalisées par des bénévoles.

La CFTC donne lecture de la déclaration suivante : « **La CFTC souhaite avoir un calcul à la consommation réelle pour que les comptes soient équitables pour les ASC de chaque CSE (TS et TSGF). Par le passé, un déséquilibre a déjà créé un différend, et nous ne voulons pas retomber dans une situation similaire. En conséquence, la CFTC votera CONTRE cette convention de partenariat** ».

Résultat de la consultation

Pour : 22 (13 CFDT, 6 CFE-CGC, 3 CGT)

Contre : 3 (3 CFTC)

Abstention : 0

- **Information complémentaire en vue de consultation ultérieure sur la convention avec le CE de Thales SGF Vélizy concernant les activités locales à Vélizy**

Cette convention est relative à un partenariat noué avec le CSE de SGF, qui nous reversera une partie de sa subvention (à hauteur de 50% du coût des activités concernées) afin que les salariés SGF de Vélizy puissent bénéficier de nos activités de proximité.

Est-ce que l'intégration, via cette convention, de personnes supplémentaires n'entraîne une augmentation de la charge de travail des salariés du bureau des ASC de l'agence autonome de Vélizy ?

Non, car il s'agit en l'espèce d'un échange d'activités. Ainsi, les salariés de Thales Services pourront participer à des activités payées par le CSE de SGF, et vice versa. Pour le reste, chacun continuera à gérer ses salariés dans son CSE. Il n'y aura donc aucun impact en termes de charge de travail. Par ailleurs, nous ne gérons plus le CSE de TGS depuis le 1^{er} janvier 2020, soit 1.600 salariés de moins à gérer.

L'activité « guitare » sera-t-elle renouvelée ? La demande est en effet réelle.

Non. Il s'agissait de l'activité qui nous coûtait le plus cher. Or le professeur qui était censé vérifier que les salariés avaient bien payé ne le faisait pas. Le bureau a donc décidé de mettre fin à cette activité au regard de son coût non négligeable.



8. PASSAGE DU CE AU CSE

- **Information en vue de consultation ultérieure sur l'affectation des fonds propres (ou « réserves ») entre les Activités Sociales et Culturelles (ASC) et les Attributions Economiques et Professionnelles (AEP).**

Chaque année, nous avons la possibilité de procéder à des bascules de fonds entre le budget ASC et le budget AEP. Or, si nous procédons à un transfert du budget AEP vers le budget ASC, la Direction peut refuser de financer certaines expertises. Néanmoins, la loi prévoit qu'un – et un seul – transfert de fonds « indolore » puisse être opéré dans le cadre du passage du CE au CSE.

Ainsi, nous vous proposons de basculer 700.000 euros du budget AEP – nos réserves sont en effet importantes, dans la mesure où nous thésaurisons entre 150.000 et 180.000 euros par an sur le budget AEP – vers le budget ASC. Malgré ce transfert, nous conserverons en réserve près de 100.000 euros.

Le CSE sera consulté lors de la prochaine réunion de l'instance.

La CFE-CFC souhaite que la gestion des ASC soit simplifiée, grâce notamment à une automatisation accrue de la billetterie et à une uniformisation des logiciels utilisés. Est-ce envisageable ?

Rien ne l'interdit d'un point de vue légal. Cependant, une telle uniformisation nécessiterait de lourds investissements, sachant que la prise en main de certains outils est loin d'être aisée. En outre, tous les outils ne répondent pas aux mêmes besoins : 123 CE est un logiciel utile pour les petits CSE, tandis qu'ACL est plus pertinent pour les CSE de grande taille.

PARTIE 2 : ATTRIBUTIONS SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

9. POINT IMMOBILIER ET SITES

9.1. Point de situation concernant l'avancement des projets immobiliers en cours

Le point de situation est présenté par Jean-Pierre MOREL.

À la fin de l'année 2019, le Groupe a pris la décision de bloquer tous les capex immobiliers et de procéder à une analyse – société par société – des projets en cours et à venir.

S'agissant de Nantes, Thales Services a reçu l'autorisation de conclure un bail pour un bâtiment sis 7 rue des Améthystes dans l'attente de l'aboutissement du projet de mini-campus. Or, Thales Services n'a pas obtenu l'autorisation pour réaliser ce programme en 2020 : partant, la décision d'implantation d'un nouveau site est reportée à 2021.

S'agissant de Mérignac, le projet est maintenu et avance bien. Une livraison des locaux à la fin du mois d'avril 2020 et un déménagement en mai 2020 sont espérés. Toutefois, le Groupe a sensiblement réduit l'enveloppe budgétaire allouée au projet. En conséquence, certaines prestations seront « recalées », bien qu'il ne soit pas question de revenir sur la qualité et la sécurité des locaux, ou reportées à l'année 2021.

S'agissant de Sophia Antipolis, une livraison des locaux à la fin du mois d'avril 2020, pour un emménagement au cours du mois de mai, est également espérée. À l'instar de Mérignac, un certain nombre de travaux seront reportés à l'année 2021.

S'agissant de Valence, un projet de transfert des activités du bâtiment A au bâtiment B avait été annoncé. Ce projet n'a finalement pas été retenu dans le programme 2020 : il sera donc représenté dans quelques mois pour une programmation en 2021. Toutefois, au regard des besoins d'aménagement en matière de sécurité – notamment électrique –, la possibilité de procéder à ces travaux en 2020 sans y mettre des budgets trop conséquents est étudiée.

Cela signifie-t-il que les salariés restent dans leurs locaux actuels ?

Exactement.

C'est vraiment scandaleux. Irez-vous leur expliquer de vive voix ?

Oui, bien sûr.

La prise en compte des conditions de travail ne semble pas être une priorité.

Nous nous sommes battus jusqu'au bout pour obtenir, de la part du Groupe, des arbitrages favorables. Malheureusement, le Groupe doit faire des choix.



Il appartiendra à la CSSCT de la région Est de se rendre sur place et de convier, s'il y a lieu, le contrôleur de la CARSAT et l'Inspection du travail.

Nous vous parlons de conditions de travail, vous nous répondez « choix financiers ». Vous avez bien résumé les différences de vue que nous pouvons avoir.

Les conditions de travail étaient effectivement extrêmement difficiles au dernier trimestre 2019. C'est la raison pour laquelle nous avons transféré toute une équipe pour réduire la densification sur le bâtiment A. Pour ce qui concerne le Groupe, celui-ci a décidé de réduire son budget immobilier de 30%. Nous avons défendu bec et ongles nos projets et sommes parvenus à en maintenir un certain nombre. D'autres, au contraire, sont reportés à minima d'un an, à l'image du projet concernant Cholet. Or les conditions de travail y sont plus compliquées qu'à Valence où les locaux sont certes anciens, mais ne sont pas vétustes.

Nous n'avons pas la même définition du mot « vétuste ».

J'ai passé 4 ans à Valence dans des locaux d'AVS où le plafond s'écroulait. Or, nous étions déjà bien lotis par rapport aux salariés de Thales Services qui, au regard de la situation (travail derrière des grilles, moquette au mur, absence de climatisation dans certains bureaux, problèmes d'électricité...), étaient particulièrement inquiets. Ceux-ci comptaient donc sur un déménagement qui, du reste, leur avait été promis depuis des années.

Concernant les grilles, nous avons bien l'intention de les faire couper, une telle opération ayant un coût epsilonlesque. Concernant le revêtement de sol, nous avons travaillé l'année dernière pour refaire de belles zones. Nous avons également passé un coup de peinture et avons procédé à quelques travaux électriques – nous en réalisons d'autres cette année. Nos locaux sont sûrs et hygiéniquement corrects. Pour le reste, il est vrai que le revêtement est en plastique, que certaines peintures ont 20 ans et qu'il était déjà question d'une disparition de ce bâtiment en 1999.

S'agissant de Montbonnot (Grenoble), la totalité du 2^e étage a été rénovée en 2019. La rénovation du 3^e étage était prévue en 2020, mais le Groupe n'a pas donné son autorisation. Le dossier sera en conséquence représenté pour le programme 2021. Aucuns travaux ne sont ainsi prévus sur Montbonnot en 2020 – une fiche technique sera toutefois établie afin de disposer, dans la mesure du possible, des réseaux nécessaires (Jabber...) au 3^e étage.

S'agissant de Labège, le Groupe a donné son accord pour la poursuite du projet d'évolution de l'aménagement des locaux. Le cabinet en charge de l'aménagement formulera des propositions prenant en compte tout ou partie des remarques formulées par le CHSCT.

Pourquoi le projet de Labège a-t-il été retenu alors que les locaux sont neufs ?

Afin tout simplement de pouvoir accueillir les nouveaux collaborateurs. Le site est plein : notre objectif est donc d'optimiser et réaménager certaines surfaces afin de pouvoir installer des postes supplémentaires et poursuivre le développement de nos activités et de notre business sur la région.

Il y a de la place dans les locaux situés avenue Eisenhower. Je préférerais donc que vous mettiez l'argent à Valence, ou ailleurs, plutôt que de nous tasser à Labège.

Concernant Eisenhower, nous n'avons pas eu l'autorisation de procéder au réaménagement complet du T3. Celui-ci restera en conséquence dans le même état. En outre, la restructuration d'Eisenhower est d'un tout autre niveau de coût que celle de Labège.

Vous aviez pourtant promis à Air France (équipe située dans les locaux d'Eisenhower) de nouveaux locaux pour janvier 2020.

Nous avons effectivement promis un certain nombre de choses à Air France et devons par conséquent discuter avec eux. Il reste toutefois de la place dans le T3 non aménagé.

S'agissant d'Élancourt, aucun budget n'a été alloué pour l'année 2020. Les travaux entamés en 2019 sur le bâtiment A seront néanmoins achevés. Le dossier relatif au bâtiment B sera représenté pour l'exercice 2021.

Quid du local technique du bâtiment B ?

Nous recherchons des solutions pour procéder rapidement à la remise en état de ce local – le problème de sécurité est en l'espèce évident. Le coût de la réfection de ce local devrait coûter entre 200.000 et 250.000 euros, l'ensemble du bâtiment B devant en effet être entièrement recâblé. Or, si nous ne parvenons pas à obtenir ce budget, il pourrait nous être demandé de réaliser ces travaux sur notre budget existant.



9.2. Information complémentaire et consultation sur la prise de locaux temporaires de coworking dans l'agglomération lilloise

L'accord pour le projet d'installation de 16 collaborateurs de Lambersart dans un espace de co-working situé à Villeneuve-d'Ascq a été obtenu. Toutefois, le projet de réalisation d'un nouveau site en 2020 a été suspendu. Il devra en conséquence être représenté en vue de son inscription au programme 2021.

Les effectifs du site de Lambersart tendent à croître. Comment allez-vous faire ?

Nous avons pris 16 places en coworking à Villeneuve-d'Ascq, ce qui devrait être suffisant pour couvrir l'année 2020. Si des places en coworking viennent à manquer, nous retournerons au charbon pour en obtenir quelques-unes de plus.

Et pour les réunions ?

Nous pourrions louer des salles de réunion dans l'espace de coworking. Du reste, nous pouvons toujours utiliser les salles de réunion de nos collègues de SIX GTS avec qui nous partageons les locaux de Lambersart.

Si nous, représentants du personnel, avons besoin de rencontrer ces salariés, comment faisons-nous ?

Les salariés concernés utilisent à longueur d'année les salles de réunion de SIX GTS.

Les salles de SIX GTS ne sont pas accessibles à tous les salariés de Thales Services. Nous ne pouvons pas y entrer comme ça.

Nous traiterons ce point s'il doit l'être.

Nous, élus CFDT, étions prêts à dire oui au projet de prise de locaux temporaires de coworking au regard de la situation intenable à Lambersart, mais également au regard de sa durée transitoire de 6 mois dans l'hypothèse du déménagement de l'agence de Thales Services. Or nous ne sommes guère certains que le projet de déménagement, qui sera représenté à la fin de l'année 2020, soit accepté. Par conséquent, la CFDT donnera son accord quant à la prise de locaux de coworking, à la condition toutefois que vous promettiez de refaire un point dans 6 mois. Si la situation vient à s'aggraver, nous nous autoriserons à mener toutes les démarches nécessaires. Il ne s'agit donc pas d'un blanc-seing.

Toutes les 6 semaines, nous avons un Codir immobilier GBU. Ce point sera systématiquement inscrit à l'ordre du jour des réunions de celui-ci. Nous monterons en première ligne à chaque fois que cela sera nécessaire.

Nous, élus CFE-CGC donneront un avis favorable, mais exprimons néanmoins notre inquiétude quant à l'organisation du travail. Celle-ci sera nécessairement impactée par la localisation d'une partie de l'équipe sur un autre site. En outre, la croissance des effectifs va se poursuivre sur le site de Lambersart - le responsable de site l'a confirmé. Que ferons-nous si l'on dépasse les 50 salariés sur le site ?

Dans un premier temps, nous continuerons à prendre des places de coworking, et ce même si cela coûte bien plus cher que l'installation dans un site en propre. Par ailleurs, lorsque les responsables de site présentent un dossier pour justifier un investissement, ils présentent toujours des business plans ambitieux et optimistes. En l'espèce, l'atteinte des 50 salariés devrait être plus tardive que le responsable de site le prétend, quoique les effectifs devraient effectivement croître. Enfin, si nous devons représenter un dossier dans 6 mois, nous le ferons.

Nous aimerions avoir une plus grande visibilité sur l'enveloppe budgétaire dont dispose Thales Services et pouvoir ainsi participer aux choix qui sont opérés. Labège n'apparaît pas être une priorité au regard de la situation à Valence ou à Lambersart. C'est pourtant ce projet qui a été retenu. Sans les niveaux budgétaires de chaque affaire, il est difficile de comprendre vos choix.

Nous souhaitons vous donner la meilleure visibilité possible sur 2020, et ce dès le début de l'année. C'est la raison pour laquelle il a été demandé à M. Morel d'intervenir lors de la présente réunion. Nous n'avons aucune raison de vous cacher quoi que ce soit. Le contexte Groupe est ce qu'il est, et nous tâchons de faire au mieux dans ces conditions. S'il apparaît nécessaire de refaire un point de situation en cours d'année, M. Morel pourra tout à fait revenir devant vous.

Pour nous, élus, CGT, la dynamique immobilière est clairement au point mort. Sur certains sites, les conditions de travail ne sont pas acceptables, la sécurité des salariés n'étant plus assurée. Certes, des investissements seront réalisés pour rendre conformes certains locaux, mais l'entreprise ne fait en réalité que répondre à des obligations légales. Sur certains sites, la situation devient réellement compliquée en matière de conditions de travail. Si la santé des salariés est en danger, nous serons dans l'obligation d'employer tous les moyens légaux à notre disposition.

Nous ne pouvons vous laisser dire que la dynamique immobilière est au point mort, alors que deux importants projets sont menés à Mérignac et à Sophia Antipolis – certes, ces chantiers n'ont pas avancé aussi vite que nous



l'aurions souhaité. Du reste, nous rencontrons la direction de l'immobilier du Groupe toutes les 6 semaines et nous remettons les dossiers sur la table jusqu'à ce qu'une opportunité s'ouvre.

La CGT aurait été plutôt favorable au coworking si de véritables garanties avaient été apportées quant à la sortie du « temporaire ». Dans la mesure où ces garanties ne nous ont pas été apportées, nous nous abstenons.

La CFTC est sur la même ligne. La situation ne doit pas devenir durable. Nous avons donc besoin de garanties sur le long terme. Les élus CFTC s'abstiendront en conséquence.

Résultat de la consultation :

Pour : 19 (13 CFDT et 6 CFE-CGC)

Contre : 0

Abstention : 6 (3 CFTC et 3 CGT)

9.3. Information relative au changement d'opérateur téléphonique et à l'amélioration de la couverture réseau sur certains sites

En décembre 2019, le Groupe a décidé de changer d'opérateur au profit de Bouygues Télécom. Cette décision globale a généré une activité non négligeable (remplacements des cartes SIM Orange par des cartes Bouygues...) et a nécessité de s'assurer de la capacité des sites à recevoir le réseau Bouygues Télécom.

Sur l'ensemble des sites de Thales Services, la qualité de ce réseau est identique, voire parfois supérieure, à celle du réseau Orange. Deux sites font toutefois exception : Labège et Vélizy-Le-Bois. Des antennes y seront par conséquent installées. Si le CSE le souhaite, un ingénieur de Bouygues Télécom pourra intervenir lors d'une prochaine réunion de l'instance.

Deux sites sont concernés par l'installation d'une antenne Bouygues. Il serait donc préférable qu'il intervienne devant les CSSCT compétents. Quant au CSE, la fourniture d'un document écrit sera suffisante.

Nous pouvons effectivement vous transmettre un document et, si vous l'estimez nécessaire, nous pourrions solliciter l'intervention d'un ingénieur de Bouygues Télécom sur la base des questions que vous aurez éventuellement posées.

Bouygues souhaitait commencer à travailler dès ce 21 janvier 2020 sur les deux sites concernés. Nous avons refusé – si nous l'avions accepté, cela aurait constitué une entrave à l'égard du CSE. Si vous en êtes d'accord, l'installation primaire des antennes, c'est-à-dire sans raccordement, pourra être lancée à l'issue de cette réunion.

Quelle sera la durée des travaux ?

Entre trois semaines et un mois.

Si l'ingénieur de Bouygues Télécom n'est pas en mesure de se rendre à Toulouse, qu'il participe à minima à une réunion du CSSCT Paris-Ouest au mois de février 2020.

Nous insistons pour que la médecine du travail soit partie prenante du projet. L'installation d'une antenne-relais interpelle.

Nous en prenons note. Nous reviendrons rapidement vers vous et informerons Bouygues que l'installation primaire des antennes peut être lancée.

PARTIE 3 : Questions diverses

10. MISE EN PLACE DES REUNIONS DE REPRESENTANTS DE PROXIMITE (CALENDRIER, DEROULEMENT, PUBLICATION DES CR)

L'objectif de ce point est d'échanger sur le calendrier, le déroulement et la publication des comptes rendus des réunions de représentants de proximité.

Les premières réunions de représentants de proximité se tiendront, selon les sites, à la fin du mois de janvier ou au début du mois de février 2020. Les délégués syndicaux du site pourront participer à ces réunions. Les invitations ont d'ores et déjà été adressées – si tel n'est pas le cas, les RP concernés ne doivent pas hésiter à se rapprocher de leur RH référent. Par ailleurs, sur certains sites, des réunions informelles avec les DS et les RP se sont tenues afin de « garder le contact » pendant la période transitoire.



Où sont listés les correspondants RH ?

Nous conservons les mêmes binômes pendant cette phase de déploiement.

Qu'appellez-vous DS du site ?

Il s'agit des délégués syndicaux rattachés au site.

Nous, élus CFDT, n'avons pas interprété l'accord CSE comme tel. Nous pensions qu'un DS de chaque organisation pouvait participer aux réunions des représentants de proximité, que le DS soit ou non rattaché au site concerné.

La CGT a la même lecture que la CFDT. Si vous voulez que nous collections le maximum d'informations et que nous vous fassions remonter des informations crédibles, n'empêchez pas les DS d'assister aux réunions de proximité des sites auxquels ils ne sont pas rattachés. Nous ne sommes pas que des empêcheurs de tourner en rond.

Une négociation a eu lieu. À l'issue de celle-ci, il a été décidé que les RP pouvaient, à leur demande, être assistés par des délégués syndicaux rattachés au site concerné.

La conception du dialogue social qu'a la Direction nous étonne. La participation des DS aux réunions des RP ne coûte rien et ne gêne en rien.

Pendant la négociation, nous avons aussi évoqué le cas particulier des nouveaux élus n'ayant jamais eu de mandats et découvrant leur rôle. Nous avons alors souhaité qu'ils puissent être accompagnés par les DS en cas de situations tendues.

J'ai bien pris le point.

Les réunions des RP seront mensuelles. Au cours de ces réunions, seront notamment partagées des informations économiques et sociales récurrentes, mais également des informations relatives à la vie du site et aux actions d'amélioration envisageables. Toutefois, la réunion des RP n'a pas vocation à servir d'instance de communication aux salariés.

Quel sera le périmètre des informations transmises ?

Le périmètre pourra varier selon l'information transmise.

Les problématiques propres au site concerné pourront être adressées à la personne compétente sans attendre la prochaine réunion des RP, et ce pour leur résolution rapide. Un point pourra ensuite être lors de la réunion qui suit.

Cela signifie-t-il que les sites auront une plus grande autonomie et pourront ainsi traiter leurs propres problèmes ?

Certaines décisions peuvent déjà être prises en local. Toutefois, il est évident que certains arbitrages ne peuvent être opérés au niveau d'un site.

Si les réunions des RP n'ont pas vocation à toucher les salariés, c'est très problématique.

Les réunions des délégués du personnel ont, par le passé, pu constituer des tribunes. En effet, l'instance était parfois utilisée pour faire remonter des sujets qui ne relevaient pas *stricto sensu* des compétences des DP.

À l'instar des DP, les RP seront évidemment amenés à communiquer avec les salariés. Il n'appartient pas à la Direction de décider comment les RP vont travailler et communiquer vis-à-vis des salariés. À certaines questions posées par les DP, la Direction répondait effectivement que celles-ci ne devaient pas être posées dans le cadre de cette instance. Or de nombreuses questions étaient pourtant légitimes : nous estimions alors que la Direction ne souhaitait en réalité pas répondre à la question.

Un accord particulier signé au sein de Thales Services donnait en outre aux DP des compétences élargies.

C'est la raison pour laquelle nous leur donnions des informations économiques et sociales récurrentes. Je ne souhaite en rien cadrer les prérogatives des RP qui, du reste, sont définies dans l'article 2.3 de l'accord Groupe. Il s'agit simplement de veiller à ce que les réunions des RP ne constituent pas des tribunes comme les réunions DP ont pu l'être.

Les réunions des RP ne devront également pas constituer un vecteur de communication pour la Direction.

Par principe, un compte rendu réalisé par la Direction n'est pas prévu. Toutefois, s'il apparaît nécessaire aux yeux des RP et de la Direction que celle-ci prenne position sur des sujets spécifiques (interprétation d'un accord,



jours d'ouverture/fermeture du site, etc.), il sera possible d'adresser une communication aux salariés à l'issue de la réunion.

Les RP à l'issue de leur réunion ne pourront-ils donc pas produire le moindre tract ?

La liberté syndicale vous permet de tracter en toute liberté. Libre à vous d'utiliser ce droit comme vous l'entendez.

Si aucun compte rendu n'est rédigé par la Direction à l'issue des réunions des RP, tout ce qui aura été dit en réunion sera sujet à caution.

Les questions DP permettraient par ailleurs de résoudre rapidement certains problèmes. Il sera important que les RP soient considérés comme des interlocuteurs privilégiés et qu'ils obtiennent des réponses dans un délai raisonnable lorsqu'ils s'adresseront à leur correspondant Direction. Or celui-ci n'aura pas nécessairement l'autonomie leur permettant de répondre aux questions.

Il paraît à minima nécessaire que le responsable de site, un RH et un opérationnel maîtrisant les données économiques de la région soient présents lors des réunions des RP.

Le représentant de proximité est un relais local. Si les sujets peuvent être traités localement, ils le seront. Si un sujet doit être remonté au CSE ou à la CSSCT, il le sera évidemment.

Nous pourrions écrire dans le règlement intérieur du CSE que celui-ci délègue un certain nombre de sujets aux RP. Il est impératif que cet aspect soit formalisé afin que le travail soit bien fait.

Je n'imposerai pas à un RP de remonter un sujet s'il considère que celui-ci a été traité localement.

De quelles sources d'information disposeront à l'avenir les salariés ? Jusqu'à, ils pouvaient s'informer grâce aux comptes rendus DP et, dans certaines régions, grâce à des flash infos.

J'entends le point, mais n'ai pas de réponse précise à vous apporter dès à présent. Dans tous les cas, pour communiquer sur des sujets propres à des sites, il ne sera en rien nécessaire d'organiser des réunions RP ou CSE.

Les informations économiques qui seront transmises aux RP auront trait aux éléments suivants : les principales affaires en cours ; les principales RAO ; le chiffre d'affaires par BU ; le nombre de salariés en forfait et en AT ; le plan de charge et le stand-by ; les effectifs inscrits, actifs, par centre de compétence, par temps de travail... ; les passages de position 1 à position 2 ; les salaires (une fois par semestre)...

Les informations économiques qui nous étaient jusqu'à présent transmises étaient des informations régionales. Or vous venez d'affirmer que nous aurions désormais des informations par BU.

Aujourd'hui, les P&L sont effectivement consolidés par région. Demain, ils le seront par BU.

Qu'en est-il des formations CSE et RP ?

Nous avons prévu de mettre en place ces formations sur le mois de février 2020.

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

Le Secrétaire du Comité

Le Président du Comité par délégation

Philippe CHRETIEN

Jérôme GICQUEAU

