

THALES Services
Comité social et économique
Réunion extraordinaire du 23 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.....	3
1. Approbation des procès-verbaux	3
• CSE extraordinaire du 17 avril 2020	3
• CSE extraordinaire du 21 avril 2020	3
• CSE extraordinaire du 23 avril 2020	3
• CSE extraordinaire du 24 avril 2020	3
• CSE extraordinaire du 27 avril 2020	3
• CSE extraordinaire du 28 avril 2020	3
• CSE extraordinaire du 7 mai 2020	3
2. Information concernant le déploiement de la nouvelle organisation Thales Services	3
• Fonctionnement du CS Build à l'intérieur de DIO	3
• Présentation de l'organisation de l'assistantat dans la nouvelle organisation	4
• Présentation de l'organisation RH de proximité dans la nouvelle organisation	5
3. Temps de travail	6
• Paiement des heures supplémentaires mensuelles et annuelles	6
4. Validation des principes généraux de reprise d'activité sur site (modes d'organisation)	7
PARTIE 2 : Attributions santé, sécurité et conditions de travail	7
• Information concernant l'étape 3 du déconfinement au sein de Thales Services	7
• Identification des référents sanitaires et formation	9
• Pb clim Ollioules	9
PARTIE 3 : Réclamations individuelles et collectives.....	10
PARTIE 4 : Questions diverses.....	10
5. Information complémentaire et consultation sur la mise en place de l'outil HR-Access	10



Quelques précisions pour comprendre le compte-rendu :

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

La séance est ouverte à 10 heures 30.

PARTIE 1 : ATTRIBUTIONS SOCIALES ET ECONOMIQUES

1. APPROBATION DES PROCES-VERBAUX

- **CSE extraordinaire du 17 avril 2020**

Le procès-verbal de la réunion du CSE extraordinaire du 17 avril 2020 est approuvé à l'unanimité.

- **CSE extraordinaire du 21 avril 2020**

Le procès-verbal de la réunion du CSE extraordinaire du 21 avril 2020 est approuvé à l'unanimité.

- **CSE extraordinaire du 23 avril 2020**

Le procès-verbal de la réunion du CSE extraordinaire du 23 avril 2020 est approuvé à l'unanimité.

- **CSE extraordinaire du 24 avril 2020**

Le procès-verbal de la réunion du CSE extraordinaire du 24 avril 2020 est approuvé à l'unanimité.

- **CSE extraordinaire du 27 avril 2020**

Le procès-verbal de la réunion du CSE extraordinaire du 27 avril 2020 est approuvé à l'unanimité.

- **CSE extraordinaire du 28 avril 2020**

Le procès-verbal de la réunion du CSE extraordinaire du 28 avril 2020 est approuvé à l'unanimité.

- **CSE extraordinaire du 7 mai 2020**

Le procès-verbal de la réunion du CSE extraordinaire du 7 mai 2020 est approuvé à l'unanimité.

2. INFORMATION CONCERNANT LE DEPLOIEMENT DE LA NOUVELLE ORGANISATION THALES SERVICES

- **Fonctionnement du CS Build à l'intérieur de DIO**

Nous vous avons fait parvenir les éléments de réponse quant aux modes de fonctionnement que Nathalie SONREL était en mesure d'acter par écrit. Nous n'avons pas encore la version définitive du fonctionnement donc nous proposerons à Nathalie SONREL d'intervenir au CSE du 30 juin afin de répondre aux questions complémentaires.

Nous réclamons des informations sur le sujet depuis un moment. Par conséquent, les élus CFDT ont une déclaration à lire :



« Depuis la nomination de Madame Nathalie Sonrel en tant que responsable d'OIC, nous avons de grandes difficultés à obtenir des informations structurées.

Le sous point « Fonctionnement du CS Build à l'intérieur de DIO » du point 2 est mis à l'ordre du jour du CSE pour la 3^{ème} fois. A chaque fois, malgré nos demandes, aucune information structurée n'a été envoyé aux élus CSE en amont de la réunion, ce qui réduit considérablement le temps d'analyse et donc la réactivité des élus.

Nous considérons donc que le traitement de ce dossier ne permet pas aux élus CSE de se construire un avis éclairé et qu'il est donc constitutif d'un délit d'entrave au fonctionnement du CSE. Nous nous réservons le droit de le faire constater par les instances compétentes. »

Les élus CFE-CGC indiquent que puisque nous avons repoussé cette réorganisation à cause du Covid, la Direction a largement eu le temps de nous envoyer les documents dont nous avons besoin. Nous avons besoin des documents pour analyser le fonctionnement. Dès lors, la CFE-CGC cautionne la déclaration qui vient d'être lue.

La CGT cautionne également la déclaration qui vient d'être délivrée. Cette déclaration rejoint l'interpellation de Madame SONREL faite il y a quelque temps.

La CFTC est du même avis.

Nous ne pouvons pas vous apporter plus d'éléments. Toutefois, je ne partage pas totalement votre prise de position étant donné que lorsque nous sommes en capacité de le faire, nous préparons les documents. Nous vous apporterons des éléments plus concrets le 30 juin 2020.

- **Présentation de l'organisation de l'assistanat dans la nouvelle organisation**

Nous avons reçu deux planches au sujet de l'assistanat.

L'objectif est de vous donner de la visibilité sur les principes qui ont guidé les réflexions sur la situation des assistantes ainsi que sur la matrice de transfert et sur l'organisation des sites. Parmi les 51 assistantes présentes au sein de Thales Services actuellement, les assistantes métier de la Direction fonctionnelle conservent les mêmes fonctions. Elles restent donc au nombre de 14. En revanche, les assistantes région qui s'occupaient du commerce, des régions et de la Direction sont transférées dans les Business Units (BU).

Les assistantes qui étaient présentes sur les sites, mais qui appartenaient hiérarchiquement aux régions et qui s'occupaient majoritairement des collaborateurs et des notes de frais seront désormais au sein de DIL. Toutefois, leurs missions restent inchangées. Elles seront rattachées à un manager responsable de département qui se trouvera sur le même site que l'assistante. Les assistantes DIL sont au nombre de 22 sachant que DIL sera composé de 2.600 salariés au sein de Thales Services à partir du 1^{er} juillet. Concernant OIC qui devient DIO, aucun changement n'est prévu. Les 4 assistantes ne bougent pas et conservent le même périmètre. Au sein de la future Direction technique, l'assistante de CTE devient l'assistante de la Direction technique.

L'absence de changements à OIC pose problème. En effet, les salariés d'OIC sont éparpillés et pâtissaient jusqu'à du manque d'assistantes. Nous comptons 8 assistantes à Toulouse Labège et une centaine de salariés d'OIC. Les salariés d'OIC pourront-ils s'adresser à une de ces assistantes ?

Je ne sais pas vous répondre quant aux assistantes à Toulouse.

J'espérais que les problèmes de fonctionnement seraient résolus avec la mise en place de la nouvelle organisation. Une centaine de salariés ne bénéficient pas d'une assistante sur place pour gérer les notes de frais notamment. Nous vous demandons de régler ce problème et de donner l'autorisation à des assistantes de gérer ces salariés DIO. Les salariés de CTE sont également dans cette situation. Globalement, le nombre d'assistantes à DIO est très faible par rapport au nombre d'assistantes pour DIL.

Les équipes DIO sont beaucoup moins mobiles que les équipes DIL. Par conséquent, les assistantes de DIL doivent gérer de nombreux collaborateurs qui ne sont pas présents sur le site. Les déplacements des collaborateurs OIC DIO sont beaucoup moins nombreux.

Nous avons déploré un manque d'information concernant DIO et nous constatons également un manque d'assistantes. Le problème de communication au sein de DIO est flagrant.

Nathalie Sonrel interviendra en CSE le 30 juin 2020 et pourra s'exprimer devant vous. Le document vous présente la répartition entre les organisations actuelles et les organisations futures ainsi que la répartition par site. Pour les sites de taille moyenne, nous avons fait en sorte qu'il y ait à chaque fois une assistante de la BU la plus représentée et une assistante dont le manager est à DIL. À chaque fois, le manager de l'assistante doit être sur le site et non à distance.

Comment les assistantes seront-elles choisies à Bordeaux par exemple ?



Nous essaierons de faire en sorte que les assistantes aient un périmètre de prédilection. Toutefois, il y a un backup de charge en cas d'absence de l'une d'entre elles. Ainsi, chaque assistante aura son périmètre, mais l'objectif consiste à mettre en place une gestion globale du site.

Les assistantes changeront-elles de fonction ?

Leurs missions restent les mêmes. Les assistantes sur la BU s'occuperont majoritairement de la Business Unit. Toutefois, elles doivent se soutenir entre elles en cas d'absence.

Jusqu'à présent, à Grenoble, elles se partagent les salariés. Ce fonctionnement est peut-être également valable pour Lyon. Par conséquent, l'assistante de DIL aura peut-être plus de travail, car elle récupérera tout le travail de sa collègue.

Nous ferons en sorte que les charges soient équilibrées.

Vous nous indiquez que le nombre d'assistantes ne change pas et le périmètre de travail de chaque assistante n'est pas non plus modifié. Quel est l'avantage de cette organisation ?

La nouvelle organisation permet à chaque assistante d'avoir son manager sur site. En outre, l'organisation permet de mettre en place une répartition équitable.

À Valence, il n'y a aucune assistante.

Les collaborateurs de Valence se déplacent peu.

Ce n'est pas une raison pour qu'il n'ait pas d'assistante.

Nous avons réparti la charge des assistantes différemment au niveau national.

- **Présentation de l'organisation RH de proximité dans la nouvelle organisation**

Les RH ne sont pas plus nombreux qu'auparavant. Nous avons tenu à afficher un nom dans l'organisation. Ce nom est le référent de la proximité pour le salarié.

Vous avez affiché un prénom.

Tout à fait et vous l'avez reconnu. Les RH en question sont sur site. À date, il manque un RH au niveau de Mérignac. Nous sommes donc à la recherche d'un RH. Le RH de proximité doit être le référent pour les salariés de la proximité. Le souhait est d'avoir des RH référents sur les sites et qui font partie du co-site qui est une instance qui comprend le RH, le responsable de site, le management BU et le management DIL-DIO. Ce groupement a un rôle d'animation du site et d'arbitrage. Par ailleurs, le site de Vélizy comprend de nombreuses organisations différentes. Par conséquent, de nombreuses notions doivent être prises en compte et il reste à compléter l'organisation.

La notion de ressources humaines de proximité comprend la notion de proximité. Or, le site de Vélizy comprend 1.200 salariés par exemple. Je ne comprends pas comment il est possible d'intégrer de la proximité avec une telle charge de salariés.

Le Groupe ne me permet pas de faire évoluer l'effectif RH. Nous devons prendre en compte 4.000 salariés au sein des différents sites pour remplir la mission. En outre, les assistantes RH jouent un vrai rôle, mais jusqu'à présent, elles ne s'occupaient que des entrées et des sorties et des aspects administratifs. J'espère que les nouveaux outils que le Groupe nous propose permettront d'automatiser plusieurs tâches notamment la création des contrats de travail. Dès lors, j'espère que la charge de travail des assistantes RH sera réduite ce qui leur permettra de jouer un rôle davantage qualitatif et de proximité.

Nous espérons qu'il y aura soit un RH de proximité soit une assistante RH sur chaque site.

Nous devons essayer d'avoir la meilleure couverture possible avec les RRH et les assistantes RH. Au fil des organisations et des mouvements, nous verrons comment nous pouvons gérer les situations.

Avez-vous pris en compte la crise sanitaire que nous venons de vivre ? Nous avons peur qu'il y ait un transfert des tâches réalisées par les RH vers les managers.

Les outils doivent permettre de gagner du temps en proximité et en relation. Je suis d'accord avec vous sur le fait que les tâches qui incombent aux ressources humaines ne doivent pas être basculées sur les managers. Néanmoins, trop souvent, le management ne prend pas ses responsabilités et se décharge sur le RH. J'espère que cette nouvelle organisation sera l'occasion de replacer les responsabilités. À ce titre, le manager doit être formé.

À l'origine, la réorganisation des RH est liée au déploiement de l'optimisation des fonctions support qui est en place pour l'ensemble du Groupe. Le même programme s'applique aux assistantes et à la fonction RH. Les outils



transféreront la charge des RH et des assistantes sur les salariés. Ainsi, il ne faut pas oublier que l'objectif premier est l'optimisation des fonctions support et l'optimisation financière et économique.

La vision macro est une bonne restitution du projet porté par le Groupe. Néanmoins, au sein de Thales Services, nous avons estimé que les équipes administration paye n'étaient pas suffisamment réactives pour gérer les entrées et les sorties. Par conséquent, les assistantes RH de Thales Services rédigeaient les contrats des salariés afin que les salariés puissent les obtenir rapidement. Désormais, avec HRA les contrats pourront donc être rédigés beaucoup plus rapidement.

Avez-vous prévu des jours fixes de présence des RH pour ceux qui travaillent sur plusieurs sites ?

Je n'ai pas la réponse, mais nous devons réfléchir à l'organisation.

Nous ne connaissons pas les noms de famille des RH, nous ne savons si les RH sont sur site, nous ne savons pas combien de salariés sont rattachés à chaque RH et nous ne connaissons pas leurs jours de présence sur site. Les documents sont très succincts. Il serait bien que les documents présentés en CSE répondent aux questions que nous nous posons. Je souhaite que nous ayons un document plus complet sur le sujet.

Le document portait précisément sur la partie RH de proximité.

Un recrutement est-il en cours à Mérignac ?

Oui.

Un poste est-il ouvert ?

Oui. Je suis attentif à la façon dont le Groupe gère ses ressources. Avant d'ouvrir le poste, je souhaite voir qui pourrait être intéressé, car je veux avoir la liberté de choisir des personnes du bon niveau.

3. TEMPS DE TRAVAIL

• Paiement des heures supplémentaires mensuelles et annuelles

Le dernier paiement des heures supplémentaires est intervenu au troisième trimestre 2019. Qu'en est-il du calendrier ?

Mes équipes s'engagent à ce que les heures supplémentaires du T4 2019 et du T1 2020 soient payées au mois de juillet. Les équipes ont eu de nombreuses activités à gérer et ils ont dû gérer la bascule. Néanmoins, le règlement des heures supplémentaires est notre priorité au mois de juillet, il n'y a en effet pas de raison que les collaborateurs soient lésés.

Sur ce sujet, les élus décident de faire voter une motion :

« Motion du CSE concernant le retard de paiement des heures supplémentaires des salariés de Thales Services et l'impossibilité pour les salariés de suivre les heures payées.

Le paiement régulier de toute la rémunération due à un salarié est une obligation intangible de l'employeur. Son non-respect expose l'employeur à des poursuites civiles et pénales. L'accord temps de travail de Thales Services privilégie la récupération. Chaque salarié a jusqu'à la fin du mois suivant la réalisation des heures supplémentaires pour poser sa récupération et peut avoir un mois de plus si son manager lui refuse sa première demande. Les heures supplémentaires peuvent donc être payées :

- ***À 50% avec le salaire du mois N+2 si le salarié n'a pas posé de récupération jusqu'à la fin du mois N+1***
- ***À 50% avec le salaire du mois N+3 si le salarié s'est vu refuser une récupération jusqu'à la fin du mois N+1 et n'a pas posé de nouvelle récupération à la fin du mois N+2***
- ***À 100% avec le salaire du mois N+3 si le salarié s'est vu refuser deux récupérations jusqu'à la fin du mois N+2***

Ainsi donc des heures supplémentaires effectuées le mois N peuvent être récupérées jusqu'au mois N+2 et doivent donc être payées le mois N+3 au plus tard si elles n'ont pas été récupérées. Afin de soulager l'impact administratif de ce paiement, nous avons accepté que les heures supplémentaires ne soient pas payées mois par mois, mais par trimestre à condition que les paiements se fassent dans les temps. Nous constatons une fois de plus d'importants retards dans ces paiements sans qu'aucune information ni justification ne soit donnée aux IRP et surtout aux salariés.

- ***Les heures du quatrième trimestre 2019 n'ont pas été payées***
- ***Les heures du premier trimestre 2020 n'ont pas été payées***



- Les heures supplémentaires annuelles de 2019 n'ont pas été payées.

Sur les salaires de mai, les heures supplémentaires effectuées jusqu'en février devaient être payées. Les élus CSE constatent également que les salariés ont des difficultés à suivre les heures payées et non payées. En conséquence, les élus CSE demandent instamment à la Direction :

- De revenir à un mode de paiement au mois pour payer les heures supplémentaires sans retard.
- – de donner chaque mois aux salariés concernés les informations sur l'état de paiement de leurs heures supplémentaires en détaillant le nombre d'heures supplémentaires générées et payées suivant les différentes modalités de majoration.

Les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CGT et CFTC s'associent à cette motion. »

Résultat du vote sur la motion :

Pour : 26 (13 CFDT, 6 CFE-CGC, 4 CGT et 3 CFTC)

Contre : 0

Abstention : 0

La motion est adoptée à l'unanimité.

4. VALIDATION DES PRINCIPES GENERAUX DE REPRISE D'ACTIVITE SUR SITE (MODES D'ORGANISATION)

Ce fichier Excel a été préparé et discuté lors de la Commission de suivi de reprise progressive du travail. L'objectif est de rendre ce texte officiel afin qu'il devienne un texte de référence pour Thales Services.

Principes généraux			
- Organisation privilégiée : Télétravail mais, pas de Télétravail 100 % sauf pour personne à risque - Partage du Travail en tenant compte des personnes sans activité, du business et des vécus des salariés à revenir sur site - Pas d'augmentation du temps de travail (Complément Direction, il n'y a pas de projet TS d'augmentation du temps de travail. Des HS peuvent tjs être réalisées) - Tolérance pour salariés ayant des problématiques de garde d'enfant (Complément Direction: Le Président de la République a annoncé le caractère obligatoire de la réouverture des crèches, écoles et collèges à compter du 22 juin. Un retour à la normale est donc l'objectif. Toute situation individuelle particulière sera étudiée dans ce contexte particulier) - Pas de Flex office hormis celui nécessité par la distanciation sociale et uniquement durant la période de crise. Les problématiques de télétravail (une fois la période de télétravail à 100% terminée) et d'alternance engendrées ne peuvent pas être réglées par du flex office. Complément Direction : Le flexoffice n'est pas une solution privilégiée dans ce contexte de crise car contraignant en terme de nettoyage de bureaux. A date, il n'y a pas de projet de Flex office au sein de Thales Services. Nous ne présageons toutefois pas des réflexions qui pourront être réalisées dans le futur dans le Groupe. Les Modes d'organisation 'Alternance' et 'Horaires décalés' ne peuvent exister que durant la période de Crise COVID19 (hors ceux mis en place avant la période COVID). Complément Direction: Les HD ne sont pas notre mode d'organisation normale, et même pendant la crise, si nous pouvons éviter d'y avoir recours,			
Presentiel	Télétravail	Alternance	Horaires décalés
* Retour en priorité 1) des salariés en AP et des projets qui ne supportent pas le télétravail (confidentialité, client ...) 2) Priorité aux volontaires dans le respect des taux d'occupation autorisés des sites	semaine (sauf personne à risque) * A privilégier pour les salariés ayant des problématiques de garde d'enfants, ainsi que pour les salariés contraints aux transports en commun (Complément Direction: Le Président de la République a annoncé le caractère obligatoire de la réouverture des crèches, écoles et collèges à compter du 22 juin. Un retour à la normale est donc l'objectif. Toute situation individuelle particulière sera étudiée dans ce contexte particulier)	* Mode à utiliser en cas de problématique de distanciation sociale * affectation des alternances en fonction des problématiques projets (équipes, réunions ...) et des impossibilités et contraintes personnelles puis fonction des desideratas * teletravail sans alternance si mise en place possible et impossibilité personnel	* Mode mis en place si aucun autre mode ne convient vis-à-vis de contraintes clients et sécurité fortes * Avenant avec CDD de 15 jours à 1mois maximum * Basé sur le volontariat * affectation des tranches en fonction des impossibilités et contraintes personnelles, des impératifs opérationnels puis fonction des desideratas * En cas d'impossibilité, reclassement prioritaire (rq Direction si possible) * durée de temps de travail 7h00

Le texte est validé et devient une référence pour Thales service en termes de reprise d'activité.

PARTIE 2 : ATTRIBUTIONS SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

• Information concernant l'étape 3 du déconfinement au sein de Thales Services

Présentation réalisée par Anne FIGUEROE et Jean-Pierre MOREL.

L'objectif de cette présentation est de vous fournir de la visibilité quant aux modes de fonctionnement à partir du 1^{er} juillet dans le cadre du stade 3 du déconfinement. Le constat national fait état au mois de juin d'une maîtrise, à un niveau acceptable, du risque Covid. Depuis le 1^{er} juin, une nouvelle étape a été amorcée par le Gouvernement et elle s'applique aux entreprises. Le Groupe Thales, en cohérence avec la situation, a fait évoluer sa doctrine dans le respect des règles gouvernementales et en précisant qu'au sein du Groupe, la distance de sécurité sanitaire entre deux salariés sur le site est de deux mètres sans masque et d'un mètre avec un masque.

Au niveau du Groupe, et plus précisément au sein de Thales Services, le niveau de sécurité en vigueur et les mesures de protection ne sont pas modifiés. Ces éléments nous conduisent à poursuivre notre volonté de déconfinement au sein de Thales Services. Durant la phase estivale, il sera possible d'afficher une capacité d'occupation des sites à un maximum de 50% des effectifs à partir du 1^{er} juillet 2020.

À quoi correspond le chiffre de 780 à Vélizy indiqué dans la colonne capacité nominale ?

Il s'agit du nombre de postes de travail physiques disponibles à l'exception des salles de réunion. Pour respecter les distanciations physiques, nous avons dû condamner un certain nombre de postes de travail. Nous autorisons l'utilisation de 30% de la capacité nominale.

Quand les chiffres seront-ils revus pour la capacité d'été ? Qu'avez-vous prévu pour intégrer les nouvelles règles qui sont publiées par le Gouvernement ?

Les règles n'ont pas encore été publiées. La Ministre du Travail doit s'exprimer après le Conseil des ministres du 24 juin 2020. Néanmoins, les informations divulguées dans la presse évoquent un retour à la normale. Le télétravail ne serait plus de mise. Nous écoutons attentivement ce qui se dit, mais nous ne présenterons pas d'évolutions tant que les informations ne sont pas officielles. Les instances au niveau du Groupe surveillent les évolutions et ne manqueront pas de nous fournir les orientations.

À Vélizy, qu'en est-il du restaurant d'entreprise ? Quel est le nombre total de postes de travail sur le site ? Par ailleurs, à quoi correspondent les deux barnums en construction sur le site de Vélizy ?

Les tableaux présentent la capacité des sites pour accueillir et asseoir les collaborateurs. Par ailleurs, nous nous préoccupons des conditions sanitaires au sein de l'environnement de travail. L'environnement de travail comprend les salles de réunion, les box, les moyens de production et la restauration entre autres. Nous travaillons sur des dispositifs pour la restauration. En outre, les CSE et la conciergerie souhaitent reprendre leurs activités. Dès lors, la conciergerie d'Élancourt doit reprendre cette semaine. Celle de Vélizy devrait reprendre à partir de la semaine du 29 juin.

En revanche, pour la restauration, il est actuellement très compliqué d'accueillir tous ceux qui souhaitent déjeuner. Le 22 juin, 314 collaborateurs ont déjeuné sur le site de Vélizy le Bois, toutes entités confondues, contre 255 collaborateurs le 15 juin. Le restaurant monte donc en puissance. Il est nécessaire de mettre en place un 4^e service pour augmenter le nombre de places. En outre, nous installons deux barnums sur les parkings afin de permettre aux collaborateurs de déjeuner à l'extérieur. L'objectif est de redonner de la vie au site et de donner envie aux collaborateurs de se rendre sur site.

Nous avons des doutes quant au fait que les capacités ne soient pas dépassées, car certains chiffres présentés sont faux, notamment pour le site de Lyon.

Quels sont vos chiffres ? À la date du 22 juin 2020, 13 salariés étaient présents sur le site de Lyon. Tous les jours, nous recevons de la part des patrons de site le nombre de collaborateurs présents sur leur site et sur les sites client et l'état des EPI. Je vous propose de continuer à nous faire remonter les écarts afin que nous puissions affiner les reportings.

Nous remercions Monsieur MOREL d'avoir transmis le message au sujet des masques en tissu. En effet, nous recevons désormais des masques chirurgicaux à Lyon.

Nous conservons les masques alternatifs en stock et nous distribuons en priorité des masques chirurgicaux.

Pour Élancourt, la capacité d'accueil est de 30% maximum au sein du RIE. Des propositions ont été faites pour atteindre une capacité de 50%. Avez-vous eu le compte rendu de la Commission RIE de la semaine dernière ? En effet, nous avons demandé s'il était possible d'installer un barnum. Qui prend la décision ? Par qui le barnum est-il financé ? Par ailleurs, nous avons porté le sujet de la climatisation durant plusieurs semaines. Nous avons eu connaissance d'un groupe de travail au niveau du Groupe qui travaillait sur l'activation ou non des climatisations en fonction du type de climatisation. Actuellement, toutes les climatisations sont désactivées à Élancourt. Or, les fortes chaleurs arrivent.

Je n'ai pas reçu le compte rendu de la dernière Commission RIE. D'autre part, je finance les barnums en tant que Directeur d'établissement afin de répondre aux attentes. Ils seront également financés à Élancourt si je reçois des demandes en ce sens. Le barnum d'Élancourt pose néanmoins des problèmes en termes de positionnement et de sécurité. Les propositions seront étudiées. Nous sommes à l'écoute et prêt à fournir les moyens raisonnables.

Pour la partie climatisation, nous n'avançons pas aussi vite que nous aimerions. Les avis sont divergents et ne sont pas toujours tranchés. Sur chaque site, nous recevons des avis sur les équipements. Sur Avenir et Ariane, le syndic nous a indiqué que les climatisations ne sont pas conformes aux règles d'arrivée d'air neuf. Au sein d'Avenir, le système est un système de recyclage total de l'air. En revanche, sur Ariane, nous avons installé une centrale de traitement d'air pour l'ensemble des plateaux.

Les systèmes de rafraîchissement peuvent être utilisés au sein du bâtiment Avenir. Nous avons encore un doute pour le bâtiment Ariane. À Vélizy-le-Bois, les systèmes de rafraîchissement peuvent être utilisés.



Quand saurons-nous si les climatisations peuvent fonctionner pour tous les sites sachant qu'un pic de chaleur est annoncé ?

Je souhaite que tout soit résolu pour la fin de la semaine du 29 juin. En tout état de cause, les règles sanitaires restent celles qui avaient été définies précédemment. Nous poursuivons la montée en puissance sur les sites sachant que l'objectif était de 30% des effectifs fin juin et nous prévoyons une augmentation jusqu'à 50% des places assises pendant l'été.

Si les climatisations ne peuvent pas être utilisées, le seuil de 50% sera-t-il conservé ?

Depuis plusieurs années, nous avons mis en place des plans canicule. Ainsi, si nous rencontrons des problèmes de température, nous devons mettre en place des mesures d'accompagnement avec des décalages d'horaire.

- **Identification des référents sanitaires et formation**

Le document est incomplet et ne comprend pas les objectifs. Nous ne savons pas combien de salariés vous souhaitez former. A Labège, aucun référent n'a été formé alors que le site comprend une centaine de salariés. La mise en place d'un référent par étage aurait eu du sens depuis le début. La formation des référents intervient beaucoup trop tard. En outre, nous ne savons pas à quoi correspond la formation.

Les élus peuvent-ils assister aux formations ?

Oui, comme nous l'avons indiqué depuis le début. J'ai demandé à ce que les CSSCT des sites soient mis en copie des mails pour les formations. Néanmoins, hier deux formations étaient organisées pour les référents à Vélizy-le-Bois, or, à la première session, seul un collaborateur s'est déplacé sur les 10 collaborateurs invités. À la deuxième session, aucun collaborateur n'est venu. Les sessions comprennent un support écrit qui est adapté à chaque site. Quatre sessions ont été organisées à Élancourt à l'aide d'un support écrit. Par ailleurs, le nombre de référents sanitaires varie d'un site à l'autre.

Un référent sanitaire doit être présent entre 8 heures et 17 heures. Pour avoir un référent durant les cinq jours ouvrés, il faut en former deux fois plus. D'autre part, j'ai été extrêmement surpris sur les propos tenus au sujet du site de Labège. L'organisation m'a été présentée et le port d'un masque non fourni par l'entreprise n'est peut-être qu'un cas isolé.

À Labège, nous sommes globalement satisfaits, mais nous avons des doutes sur l'utilité des référents sanitaires et sur l'organisation. En outre, le passage à l'accueil n'est pas automatique. Le problème vient du fait que SGF, également présent sur le site, ne respecte pas les consignes.

Ces difficultés proviennent de la présence de plusieurs locataires sur un site. Il faut rappeler aux collaborateurs que la sensibilisation a pour objectif de préserver leur santé en cette période troublée.

Les référents arrivent trop tard, des dérives se sont déjà installées. Les gens ont l'impression que les risques ont disparu. D'autre part, dans la région Est, seule une heure de sensibilisation a été organisée à Sophia. En outre, il serait bien de répondre aux Secrétaires de CSSCT lorsqu'ils vous posent des questions par mail. Rien n'est fait dans la région Est à part cette réunion.

Pourrions-nous avoir la liste des référents et leurs périmètres ?

Les référents sont inscrits sur les portes d'entrée au niveau de tous les plateaux. D'autre part, ce n'est pas vrai que je ne réponds pas aux mails. Néanmoins, je ne souhaite pas être sans arrêt dans la polémique.

À Lyon, des sessions de sensibilisation ont eu lieu. Pourquoi la sensibilisation est-elle la même pour les référents et les équipes ?

Le référent sera en charge de l'animation et du suivi de toutes les règles.

Les élus n'ont pas été conviés aux réunions de sensibilisation. En outre, à Vélizy, les référents ne sont pas affichés. Il faudrait également envoyer le nom des référents par mail.

- **Pb clim Ollioules**

Le responsable de site n'a pas été à la hauteur. Il a laissé les salariés récupérer de l'eau dans un milieu électrique alors que son premier réflexe aurait dû être de mettre les salariés en sécurité. Ce problème de climatisation ne survient pas pour la première fois à Ollioules. Nous vous demandons de réagir avant qu'il y ait un accident. Nous nous sommes rendu compte que l'évacuation de la climatisation est reliée à l'évacuation de l'évier ce qui explique l'odeur. Par conséquent, nous souhaitons que vous nous assuriez que si un problème du même type se produit, le premier réflexe consistera à mettre les salariés à l'abri. Puis, nous souhaitons que les problèmes de climatisation soient enfin réparés à Ollioules.



Je regrette que cet incident soit survenu. La situation n'est pas acceptable en termes de fonctionnement. Nous étudierons la mise en place de fiches réflexe pour faire en sorte que ces incidents remontent. J'ai donné comme consigne d'appeler directement le syndic au moindre problème. Je descendrai à Ollioules afin de voir s'il est possible d'installer un système de rafraîchissement autonome.

Par ailleurs, il n'est pas surprenant qu'une pompe de relevage ait été installée dans ce type de bâtiment. Elle permet d'absorber les eaux usées de l'évier. Les canalisations ont été bouchées par tout un tas d'éléments. Nous devons voir comment inverser la cafétéria et la salle pour résoudre ce problème.

Vous n'avez pas répondu au sujet de la mise en sécurité tardive des salariés.

Il s'agit d'un dysfonctionnement. Le responsable de site est peut-être dans une situation difficile suite à la période que nous venons de traverser. Il n'a peut-être pas pris la mesure de l'incident et je ne veux pas l'accabler, car il réalise un travail difficile qui consiste à répondre à tous les enjeux de business et de fonctionnement du site.

Ce n'est pas la première que nous déplorons un manque de réaction de la part du responsable de site. Aurait-il fallu qu'un salarié s'électrocute pour que vous réagissiez ? Nous avons rappelé les règles à de nombreuses reprises, mais nous ne constatons aucune réaction. Selon nous, le responsable n'en a rien à faire. Vous ne réagissez pas à la hauteur de l'accident qui est survenu.

Nous lui avons indiqué qu'il n'avait pas réagi de la bonne façon. D'autre part, le déploiement de la prochaine organisation sera l'occasion de rassembler les responsables de site et de les sensibiliser de nouveau.

Le pourcentage d'occupation de 50% doit intervenir durant l'été. Ce chiffre doit-il être atteint fin août ? Les 50% comprennent-ils les salariés à l'exception des salariés en congé ou l'ensemble de la population ?

Le pourcentage de 50% correspond à la mise en disposition d'environ 50% des places assises. Si rien ne change, en septembre le pourcentage sera le même.

PARTIE 3 : RECLAMATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES

Les élus CGT déplorent que l'ordre du jour soit une fois de plus chargé et que nous n'ayons pas le temps d'aborder les réclamations individuelles et les questions diverses.

Ils demandent une fois de plus la liste des salariés en activité partielle et l'unité à laquelle ils sont affectés. Cette liste devrait être fournie au médecin du travail et à l'assistante sociale des salariés concernés.

Le deuxième point concerne l'activité partielle. Comment contactez-vous les salariés en activité partielle afin qu'ils répondent à l'enquête Wittyfit entre le 22 juin et le 3 juillet ? Certains salariés en activité partielle n'ont aucune nouvelle de leur hiérarchie depuis mi-avril et s'interrogent quant à leur congé. Nous vous proposons de sortir les gens en activité partielle un jour par semaine afin qu'ils puissent répondre à l'enquête et se rendre chez des clients en entretien.

Les salariés en activité partielle n'ont pas d'informations de la part de leur chef de développement. Avez-vous en place un relais lorsqu'un chef est en activité partielle afin d'assurer la communication ?

N'hésitez pas à m'envoyer les questions en amont afin que je puisse les partager avec les Directions concernées. Nous ne transmettrons pas de liste nominative. Concernant l'enquête, les salariés en activité partielle n'ont pas à y répondre, car ils n'ont pas à se connecter ni à être sollicités. Votre proposition de retour sur site un jour par semaine n'est pas prévue, mais j'en ferai part à la Direction Générale. Enfin, les Directions doivent être en capacité d'assurer la gestion et le suivi des personnels sur leur périmètre.

A priori, les chefs de développement auront une journée de travail leur permettant de contacter les salariés qui leur sont subordonnés.

Je ne m'avancerai pas sur le sujet.

Nous demandons qu'au minimum une journée par semaine soit transformée en télétravail afin que le salarié puisse échanger avec sa RH, ses collègues et son manager.

J'ai compris votre demande.

PARTIE 4 : QUESTIONS DIVERSES

Aucune question diverse n'a été soulevée.

5. INFORMATION COMPLEMENTAIRE ET CONSULTATION SUR LA MISE EN PLACE DE L'OUTIL HR-ACCESS

Ce point de l'ordre du jour a été ajouté unilatéralement par le Secrétaire du CSE, car la Direction ne voulait pas ajouter un point de consultation sur la mise en place de l'outil HR Access.



Nous aurions souhaité entendre Anne FIGUERO et Jean-Pierre MOREL sur HRA. En effet, nous aimerions que vous confirmiez que HRA ne posera pas problème. Nous entendons fréquemment des messages indiquant que la paie de juillet ne pourra pas être assurée.

Le Groupe et l'ensemble des parties prenantes au projet ont considéré que nous étions en mesure de basculer sur HRA à partir de juillet, nous serons donc en mesure d'assurer la paie à partir de juillet. Un processus de validation a été acté au plus haut niveau du Groupe.

Le Secrétaire du CSE a envoyé un certain nombre de questions quant à la mise en place d'HR Access. La Direction nous a transmis des planches pour répondre aux questions posées. L'outil devait être installé en début d'année, mais son déploiement a été reporté à cause de problèmes techniques. La paie de juillet sera traitée avec cet outil, or il ne s'agit pas d'une simple paie donc nous pensons qu'il aurait fallu reporter le déploiement.

En outre, vous nous garanzissez que nous pourrons poser nos congés. Toutefois, nous avons des doutes quant à la bascule des congés entre eHR Together et HR Access. Nous entendons des remarques quant aux difficultés de communication entre les outils du Groupe et HR Access. Nous ne savons pas si les modifications apportées dans Workday seront automatiquement intégrées dans HR Access. De plus, vous nous dites que le Groupe travaille à l'élaboration d'un outil de reporting associé. Aurons-nous les informations en lien avec les effectifs au CSE de fin juillet ?

Le CSE a souhaité mettre fin à un contrat d'intérimaire, mais n'a pas pu le faire dans Workday. Devrons-nous le payer au mois de juillet, car nous n'aurons pas pu mettre fin à son contrat de travail ? L'ensemble de l'entreprise doit rencontrer les mêmes difficultés. Comment seront traités les recrutements du 1^{er} juillet ? Vous répondez qu'ils sont stockés et qu'ils seront intégrés à l'ouverture de HRA. Les réponses apportées ne nous rassurent pas.

Nous déplorons que le changement d'outil intervienne durant la crise du Covid. En outre, le traitement de l'activité partielle devrait apparaître sur les fiches de paie depuis le mois de mars. Or, ce n'est pas le cas. Nous nous inquiétons, le siège et les assistantes également.

La CGT partage ce qui a été dit. Si des problèmes surviennent, les salariés seront les premiers à en pâtir.

Déclaration CFDT concernant le point 5 du CSE extraordinaire du 23 juin 2020 sur la mise en place de l'outil HR Access

« Le 29 octobre 2019 en CE ordinaire, vous nous avez fait une pré-information sur la prochaine mise en place de l'outil HR Access.

Lors de cette séance, vous nous aviez expliqué que le module 4You, visible sur Workday, remplacerait à partir du mois de janvier 2020 la partie e-admin de HR Together et qu'un deuxième changement porterait sur le remplacement de PGIP par l'outil HR Access, lequel serait mis en place pour réaliser la paie de janvier au début du mois de février 2020.

Vous deviez alors revenir vers les élus pour préciser la manière dont le reporting social pourrait être assuré par ce nouvel outil et pour nous rassurer sur la situation de deux salariés d'Élancourt affectés à la maintenance de l'outil PGIP remplacé par HR Access. Lors du CSE ordinaire du 28 janvier 2020, sans aucune autre information complémentaire, vous nous annonciez que pour des questions techniques non précisées, le déploiement de cet outil était reporté au mois de mai 2020 avec une première paie en juin 2020.

La crise sanitaire ayant jeté un voile sur toutes ces évolutions, il nous est annoncé sans précisions complémentaires début juin que l'outil sera mis en place dès le 1er juillet ! Des présentations effectuées en début d'année sur nos sites par le service paie s'avèrent obsolètes aujourd'hui sans qu'aucune mise à jour ne soit effectuée. Cette annonce précipitée a suscité de notre part un certain nombre de questions auxquelles vous avez donné hier des réponses imprécises et incomplètes qui ne nous rassurent pas.

En conséquence la CFDT votera contre la mise en place de HR Access. »

La CFE-CGC fera part de sa déclaration le 30 juin en CSE ordinaire. Nous votons contre la mise en place de l'outils.

La CGT ne votera pas aujourd'hui. La CFTC serait également favorable au report du point mais indique vouloir s'abstenir.

Résultat du vote sur la mise en place de l'outil HR Access :

Pour : 0



Contre : 19 (13 CFDT, 6 CFE-CGC)

Abstention : 3 (CFTC)

La mise en place de l'outil HR Access recueille un avis défavorable.

Ce point sera ajouté au CSE du 30 juin 2020.

Le Groupe et les contributeurs ont estimé que la bascule pourrait avoir lieu en juillet.

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

Le Secrétaire du Comité



Philippe CHRETIEN

Le Président du Comité par délégation



Jérôme GICQUEAU

