

THALES Services
Comité Social et Economique
Réunion extraordinaire du 4 septembre 2020

Pour la Direction

Jérôme GICQUEAU

Président du Comité par délégation et Responsable Développement Social

2E COLLEGE – NON CADRES

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

3E COLLEGE – CADRES

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

REPRESENTANTS SYNDICAUX

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




ORDRE DU JOUR

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

1. Organisation de la reprise d'activité à Thales Services dans un contexte d'évolution de la crise sanitaire
3
2. Information en vue de consultation ultérieure sur le projet d'installation du dispositif « Thermobox »
dans le cadre de la crise sanitaire Covid-19 sur les sites d'Elancourt Nungesser, Toulouse Eisenhower et
Vélizy le Bois..... 5
3. Questions Diverses 7



Quelques précisions pour comprendre le compte-rendu :

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

La séance est ouverte à 09 h 30.

1. ORGANISATION DE LA REPRISE D'ACTIVITE A THALES SERVICES DANS UN CONTEXTE D'EVOLUTION DE LA CRISE SANITAIRE

Je vous souhaite une bonne rentrée et j'espère que vous avez passé de bonnes vacances. Ce CSE n'était pas prévu, mais son organisation fait suite à l'évolution de la situation sanitaire et à la mise en place du nouveau protocole du Gouvernement, à la lettre transmise par la Direction du Groupe, et à la note de service communiquée par Thales Services. La présente réunion doit permettre d'aborder ces sujets.

Nous nous étions quittés en juillet avec une perspective de montée en puissance et de retour à la normale de l'entreprise. Cependant, des foyers de contamination résiduels et plus ou moins dynamiques ont été identifiés en France. La circulation du virus reste active, même s'il apparaît moins virulent qu'en mars et en avril. L'évolution de la situation sanitaire pendant la période estivale a conduit à identifier des foyers d'infection qui n'existaient pas encore en juillet. Il était donc nécessaire de se réunir, afin de partager autour du protocole national communiqué lundi, et du cadre Groupe qui en résulte.

Une commission de suivi COVID est prévue la semaine prochaine. Elle permettra à l'entreprise d'adresser des sujets spécifiques, et d'enrichir les réflexions relatives à certaines mesures comme le télétravail. La Direction continuera à partager régulièrement avec les élus du CSE au sujet de la situation sanitaire.

Nous vous avons envoyé un document intitulé « évolution du protocole sanitaire France suite aux annonces gouvernementales et à la note Groupe du 1^{er} septembre 2020 » dont nous vous proposons l'étude, ainsi qu'un mémo relatif aux nouvelles mesures sanitaires d'août 2020 pour lutter contre le Coronavirus.

La situation sanitaire a été évolutive. En juin, l'entreprise a enregistré un nombre de cas et une circulation du virus moins importants que pendant la période estivale. Certains pays enregistrent toujours une circulation active du virus, comme les États-Unis, les pays d'Amérique du Sud et l'Inde. D'autres pays ont été plus impactés que d'autres pendant la période estivale.

Enfin, le Groupe a pu constater des cas de contamination en interne. Il est donc nécessaire de rester vigilants à ce sujet, et de réaffirmer la nécessité de respecter les règles d'hygiène et de distanciation physique, car il s'agit des seules mesures de protection efficaces contre la propagation du COVID-19.

L'entreprise a réaffirmé que le masque ne se substitue pas aux règles de distanciation et aux gestes barrières pour limiter les risques de propagation et de contamination.

Au cours du mois d'août, un projet de protocole a fait l'objet d'une étude avec les partenaires sociaux au niveau national. Sa version définitive a été communiquée lundi en fin de journée. Par ailleurs, une note d'information Groupe était en cours de rédaction sur la base des derniers ajustements transmis par le Ministère. Cette note a été communiquée lundi en fin de journée, avec le protocole national, pour une application le 1^{er} septembre 2020. Ces mesures officielles ont été communiquées aux salariés mercredi matin.

Les mesures applicables au 1^{er} septembre 2020 comprennent le port du masque obligatoire pour tous dans les open spaces, les bureaux partagés, les salles de réunion, et les espaces de convivialité. Il sera rappelé à chaque participant d'une réunion la nécessité de nettoyer la salle avant et après son utilisation.

La distanciation physique de 1,5 mètre entre chaque personne au sein de chaque établissement de Thales reste inchangée.

Les salariés seront invités à ne pas stationner dans les espaces de convivialité, et à nettoyer les machines à café après chaque utilisation.

Des règles relatives aux déplacements professionnels ont également été édictées. Elles impliquent la limitation du nombre de passagers à 3 personnes par voiture.



L'organisation de chaque activité devra être optimisée, et le télétravail restera une pratique. Le Ministère a insisté sur la nécessité d'utiliser le télétravail pour réguler les jauges de salariés présents au sein des locaux des entreprises, afin de maintenir leur activité. Des négociations relatives au télétravail devraient être ouvertes au cours de la semaine prochaine. Ce sujet fera l'objet d'une discussion au cours de la commission de suivi COVID prévue lundi prochain.

Enfin, les règles relatives à l'utilisation du restaurant d'entreprise, aux caméras thermiques, au nettoyage des locaux et aux personnes sensibles resteront inchangées. Il convient de préciser que les cas donnant lieu à l'obtention d'un certificat d'isolement sont passés de 8 à 4.

Le masque est censé être obligatoire dans tous les espaces clos intérieurs et extérieurs. Il a été évoqué sur France Inter qu'il appartenait à l'employeur de définir les espaces dans lesquels le port du masque est obligatoire. Par ailleurs, le télétravail est-il considéré comme une pratique recommandée au sein de Thales Services ?

Il existe des dérogations au port obligatoire du masque en fonction de la zone concernée. Certains espaces ne nécessitent pas le port obligatoire du masque.

Certains open spaces sont suffisamment grands pour permettre aux salariés de ne pas porter le masque tant que la distanciation physique est respectée. En outre, il est envisageable de permettre aux salariés de s'isoler à tour de rôle pour profiter d'une pause sans masque. Il convient de rester prudents sur ce point. L'entreprise devra accepter une certaine souplesse vis-à-vis des règles qui s'appliquent aux salariés effectuant un travail à l'extérieur aux locaux. Pour l'heure, je ne suis pas favorable à la modification de la note. En revanche, je suis favorable à l'ajustement des règles en fonction de la réalité du terrain.

Nous souhaitons obtenir un bilan sanitaire du nombre de cas COVID-19 confirmés ou suspectés au sein de Thales Services. Par ailleurs, la Direction peut-elle expliquer pourquoi l'entreprise a choisi d'adopter une distanciation physique minimum de 1,5 mètre, plutôt que de respecter la distance d'un mètre prévue dans le protocole national ?

Enfin, pourquoi la Direction a-t-elle défini le seuil de présence au sein des locaux à 50% de l'effectif ?

À date, nous ne disposons pas encore d'une visibilité au sujet du bilan sanitaire de l'entreprise, car les données n'ont pas encore été consolidées.

Concernant la distanciation physique, Thales Services a souhaité se montrer encore plus prudente que ne le recommande le Gouvernement. Par conséquent, l'entreprise a choisi de maintenir une distanciation physique de 1,5 mètre. La Direction échangera avec les élus au sujet d'une éventuelle modification de cette règle, en fonction de l'évolution de la situation sanitaire. En dessous d'un mètre de distance, il devient essentiel de porter des masques FFP2, selon le protocole de l'ARS.

L'entreprise a choisi de privilégier la santé et la sécurité des salariés, quitte à ralentir la reprise d'activité. L'instauration d'un seuil de présence fixé à 50% des effectifs est propre à Thales Services. Cependant, cette règle n'est pas suivie de la même façon selon les sites. Elle fera l'objet d'un protocole spécifique site par site, et l'entreprise devra déterminer comment elle peut assurer la convivialité au niveau de la restauration, des salles de réunion, et l'utilisation des moyens communs.

L'entreprise est confrontée à une problématique d'organisation du collectif de travail. Elle maintiendra en septembre le mode ouvert instauré en juin, et réfléchira au recours au télétravail en tant qu'organisation collective de l'activité du Groupe.

Il semblerait que les managers n'aient pas connaissance des mêmes règles. Il est donc nécessaire de diffuser une information locale pour que chaque manager puisse appliquer correctement les bonnes règles.

Il est effectivement nécessaire de décliner les différentes règles sur les différents sites.

Les salariés ont commencé à formuler massivement leurs demandes de télétravail. En l'absence de règles claires de mise en place du télétravail, les managers risquent d'être surchargés.

Un accord Groupe est en cours d'élaboration à ce sujet. Il est donc inutile de prévoir une campagne d'avenants de télétravail, alors que les règles seront peut-être amenées à changer d'ici deux mois.

La règle des 50% de salariés présents sur site est interprétée de façon différente en fonction des managers. La Direction peut-elle faire redescendre aux managers le bon fonctionnement de cette règle ? Ils estiment que chaque service doit accueillir 50% de ses effectifs, alors que certains ne disposent pas d'une capacité d'accueil suffisante. Cette situation génère des tensions entre services.

Cette règle a été rappelée au cours de la matinée en cellule de crise. La configuration des espaces est différente en fonction des locaux. La règle générale des 50% doit donc être déclinée au cas par cas pour chaque site.



Certains bureaux sont non ventilés et ne sont pas équipés de fenêtres. Ils ont donc été condamnés, notamment au sein du site de Valence.

Il est possible de travailler dans un bureau dépourvu de fenêtre ou de ventilation, à condition de laisser la porte ouverte. Il conviendra d'étudier les besoins exprimés site par site, afin de nous mettre d'accord sur le fonctionnement à adopter.

Il serait intéressant d'utiliser le temps gagné avec la mise en place du télétravail pour mettre en œuvre le PTU. Il ne dispose toujours d'aucun planning projet.

Nous avons prévu de suivre l'évolution de la partie outils et nous communiquerons à ce sujet. Toutes les Directions travaillent sur ce point.

Le port permanent du masque provoque des problèmes de sécheresse des yeux et des maux de tête. Par conséquent, il serait intéressant de privilégier le télétravail après le mois d'octobre. Actuellement, de nombreux managers incitent leurs salariés à demander un avenant de télétravail en prétendant que le télétravail dans le cadre du COVID prendra fin prochainement. Quel est l'avis de la Direction à ce sujet ? Quelles sont les directives transmises aux managers ?

Il s'agit d'une déformation de l'annonce du Groupe. Nous souhaitons uniquement régulariser les situations de télétravail par des avenants aux contrats de travail.

Nous préconisons de faire signer des avenants sur l'ancien accord, au lieu d'attendre le nouvel accord de télétravail. Cette mesure permettrait de recadrer la situation.

Il y a fort à parier que cette demande sera forte, et qu'elle occasionnera des problèmes d'organisation du travail. Nous devons initialiser une réflexion avec les élus du CSE et les managers, afin de définir des principes généraux qui seront ensuite déclinés en principes détaillés en fonction du terrain, des spécificités du métier, voire la maturité de l'équipe.

La distanciation de 1 mètre 50 n'est pas respectée au sein du site d'Ollioules, et le télétravail n'a pas été déployé pour ces salariés en raison d'une contrainte client.

Nous étudierons ce sujet en fonction des conditions sanitaires sur ce site.

Des prestataires sont obligés d'être présents sur le site d'Élancourt en permanence, ce qui oblige certains salariés de Thales à rester en télétravail.

Le site d'Élancourt est encore loin d'être occupé à 50%. Il convient d'étudier avec le responsable de site la possibilité de déporter certains postes de travail dans un autre environnement, afin d'assurer un roulement en matière de retours sur site.

Il est aussi possible de négocier pour que les prestataires dont l'activité est exportable puissent être positionnés dans les locaux de leur employeur.

La Direction confirme-t-elle que plus aucun salarié ne sera en activité partielle au 30 septembre 2020, et que plus personne n'est en activité partielle 5 jours par semaine actuellement. Tous les salariés en activité partielle totale doivent revenir au moins une journée par semaine en agence.

Nous vous le confirmons. Aucun salarié ne sera en activité partielle à fin septembre. Le dossier de Thales Services déposé auprès de la DIRECCTE expirera au 30 septembre, et l'entreprise n'a déposé aucun nouveau dossier d'activité partielle.

2. INFORMATION EN VUE DE CONSULTATION ULTERIEURE SUR LE PROJET D'INSTALLATION DU DISPOSITIF « THERMOBOX » DANS LE CADRE DE LA CRISE SANITAIRE COVID-19 SUR LES SITES D'ELANCOURT NUNGESSER, TOULOUSE EISENHOWER ET VELIZY LE BOIS.

Le Groupe souhaite se doter d'un maximum de moyens pour sécuriser les environnements de travail. Dans ce cadre, certains sites prévoient le déploiement et la mise à disposition des salariés d'une Thermobox qui leur permettrait de vérifier leur température sur site.

Ce dispositif présente plusieurs principes généraux. Il doit permettre aux salariés d'effectuer un autodiagnostic en self-service en passant devant la caméra thermique. Cette mesure n'est pas obligatoire, car elle est uniquement conditionnée au volontariat des salariés.

Par ailleurs, le seuil de température qui déclenche une alerte a été fixé à 37,8 degrés Celsius par le service santé au travail.



Les salariés devront passer un par un devant le capteur. Ce système n'est connecté à aucun système Thales. Il émet uniquement un signal sonore audible par la personne concernée en cas de détection d'une température anormale.

En cas de 3^e contrôle positif, le salarié est invité à consulter son médecin traitant et à tenir informé le médecin du travail de son état de santé.

Le dispositif Thermobox ne procède à aucun enregistrement ni stockage de données, et ne permet pas d'identifier les salariés ayant passé le test.

Pourquoi ce dispositif n'a-t-il pas été déployé dans tous les locaux de Thales Services ? Par ailleurs, quel est le coût de ce système ? Enfin, le bien-être des salariés a-t-il été la seule source de motivation de Thales Services lors du déploiement de ce projet ?

Le Groupe Thales a décidé d'implanter ce dispositif sur des sites et des environnements différents pour l'année 2020. Il souhaite préserver la santé des salariés, mais aussi du site et des personnes extérieures qui interviennent dans les locaux. La première phase de ce projet sera expérimentale. Les salariés y participeront sur la base du volontariat, et les visiteurs du site seront informés de l'objet de cette expérimentation. Pour l'heure, son coût ne sera pas transmis au CSE.

Le projet d'utilisation de la Thermobox doit être antérieur à la date du 31 août 2020. La description du dispositif précise qu'il s'agit d'un système plug & play qui détecte les températures corporelles à l'aide d'un système automatisé. Or, la page 14 du protocole national du 31 août 2020 indique que les opérations de captation automatisées de la température au moyen d'outils tels que les caméras thermiques doivent être exclues. Il semblerait que l'entreprise soit donc en porte-à-faux vis-à-vis du protocole.

Le système est expérimental et basé sur le volontariat. Il ne s'agit donc pas d'un processus automatisé au sens de systématique.

Nous n'avons pas reçu d'information concernant la durée de l'installation du dispositif. Prévoyez-vous de fournir cette information dans le cadre de la consultation ? En outre, un recueil de consentement sera-t-il prévu pour les salariés en plus du recueil de consentement dédié aux prestataires ? Qu'arrivera-t-il au salarié qui devra quitter le site après avoir déclenché l'alarme de température à trois reprises ?

Les visiteurs ne sont pas informés de la présence du dispositif au titre de l'information générale prévue en slide 9. Les formalités de consultation du CSE, de dépôt du dossier à la DIRECCTE, et d'information des collaborateurs permettent à l'entreprise de respecter ses obligations légales. Une procédure spécifique est prévue pour les personnels extérieurs. La durée de ce dispositif dépendra de la durée de la crise. Elle est donc déterminée, sans être précise.

En cas de déclenchement de trois alertes, le processus de suivi du salarié concerné s'enclenchera. Il pourra être arrêté par la médecine du travail en cas de symptômes qui l'empêchent de travailler et sera mis en isolement s'il s'avérait positif, mais asymptomatique. À ce titre, il bénéficiera d'un arrêt maladie, ou du télétravail.

Les salariés pourront-ils accéder au site s'ils déclenchent trois fois l'alerte ? L'entrée leur sera-t-elle interdite par une présence physique ?

Le test de température est confidentiel. Il relève donc de la responsabilité et du civisme des salariés de ne pas venir travailler s'ils déclenchent l'alerte à trois reprises. Nous espérons que ces mesures et ces réflexions éviteront à la société de connaître un nouveau confinement.

Une zone d'isolement est-elle prévue pour les salariés dont les symptômes se déclarent en cours de journée ? En outre, vous avez évoqué un formulaire d'entrée sur site. Ce formulaire est toujours rempli au sein de certains sites, alors qu'ils sont censés avoir été supprimés.

Nous allons contacter la Direction de ce site, afin qu'elle arrête de faire remplir ces formulaires par les salariés.

Un kit EPI est-il prévu pour les salariés qui développent des symptômes ?

Nous avons mis en place un local d'isolement au sein de chaque site. Par ailleurs, chaque site dispose d'un stock d'EPI suffisant, et les salariés sont censés porter leurs masques lorsqu'ils viennent travailler sur site. L'entreprise distribue des masques toutes les semaines, voire toutes les deux semaines.

Le fait de ne pas remplir un questionnaire donnait lieu à l'interdiction d'un salarié d'accéder au site au mois d'avril. Cependant, cette mesure a été abrogée en juin.

Il s'agissait d'une période de confinement et d'incertitude, pendant laquelle de nombreuses personnes étaient à l'hôpital. Actuellement, il appartient au sens de la responsabilité de chacun de ne pas venir travailler en cas de symptôme ou de soupçon de contamination.



Nous remettons en cause la pertinence de ce système, car les symptômes ne comportent pas nécessairement de la fièvre, et le dispositif ne permet pas d'identifier les salariés à risque.

Le référent sanitaire doit servir d'interface entre la Direction de l'établissement et les collaborateurs, afin de communiquer autour des règles de fonctionnement, fournir les EPI, et permettre à l'entreprise d'être la plus réactive possible en cas d'identification d'un salarié à risque.

La Direction pourra-t-elle rappeler dans sa communication que les masques alternatifs ne sont pas autorisés ?

Il nous appartient de nous montrer suffisamment pédagogues, afin de demander aux salariés de respecter les protocoles en vigueur et de porter des masques chirurgicaux homologués.

Quelles mesures sont prévues pour les prestataires externes ?

Les règles sanitaires en vigueur s'appliquent à toutes les personnes sur site.

Qu'allez-vous faire de votre stock de masques alternatifs ?

Nous n'avons pas encore pris de décision à ce sujet.

DMS Sophia et Thales AVS à Valence ont choisi de faire don de leurs masques alternatifs à leurs salariés pour usage personnel. Le protocole national précise que des masques chirurgicaux doivent être mis à disposition des salariés par l'entreprise, afin qu'ils puissent les porter sur leur lieu de travail et dans les transports en commun, pour un total de 4 masques par jour.

Le protocole national n'indique pas que l'employeur doit fournir assez de masques pour que les salariés puissent les porter en toutes circonstances. Nous étudierons ce sujet d'un point de vue juridique.

3. QUESTIONS DIVERSES

Puisque le sujet commence à être largement répandu dans l'entreprise, est-ce que la Direction pourrait nous parler des mouvements qui sont sur le point d'être annoncés et qui concernent la Direction Générale ?

L'information que je peux faire aux élus CSE, c'est que nous avons appris mardi matin par Marc Darmon que Laurent Maury avait choisi de réaliser des projets personnels et qu'il quittait le Groupe Thales. Il nous aussi été annoncé l'arrivée, sur le site de Vélizy lundi 7 septembre, de Walter Cappilati en tant que Directeur Général.

Sachant que Joël Derrien part à la retraite à la fin de l'année, Walter Cappilati a quelques mois pour organiser le dispositif de Direction de Thales Services, dispositif dans lequel Jean-Michel Craste aurait une place de choix.

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

Le Secrétaire du Comité



Philippe CHRETIEN

Le Président du Comité par délégation



Jérôme GICQUEAU

