

THALES Services
Comité Social et Economique
Réunion extraordinaire du 5 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. Politique sociale	3
• Suivi des expertises annuelles et calendrier des restitutions et consultations associées	3
• Compte rendu de la Commission de suivi « Reprise d'activité »	3
• Compte rendu de la Commission Economique	4
• Compte rendu de la Commission Égalité Professionnelle	5
• Compte rendu de la Commission Emploi Formation	6
• Information sur le calcul des réserves de participation/intéressement	6
2. Temps de travail.....	6
• Affaires tendues	6
• Paiement des heures supplémentaires mensuelles et annuelles	6
• Information sur des dérogations horaires à venir.....	6
• Consultation sur les dérogations horaires présentées.....	6
3. Point OIC	7
• Impact de la crise sanitaire sur la charge d'OIC et conséquences	7
• Organisation du futur CS build de DIO	8
PARTIE 2 : Attributions santé, sécurité et conditions de travail (éventuellement dans un CSE extra spécifique)	8
4. Compte rendus des réunions de la CSSCT-C et des CSSCT régionales	8
5. Information complémentaire et consultation sur la mise en place d'horaires décalés sur le site d'Ollioules nécessaire à la poursuite de reprise d'activité	8
PARTIE 3 : Réclamations individuelles et collectives.....	10
6. Indemnités de site de février, mars et avril	10
7. Retenues sur salaire de l'activité partielle	10
PARTIE 4 : Questions diverses.....	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 13h30

PARTIE 1 : ATTRIBUTIONS SOCIALES ET ECONOMIQUES

1. POLITIQUE SOCIALE

- **Suivi des expertises annuelles et calendrier des restitutions et consultations associées**

Les consultations annuelles récurrentes inscrites au calendrier concerneront les orientations stratégiques, la GPEC et la sous-traitance. Des entretiens avec M. GIQUEAU sont prévus avant le 15 juin 2020. Une restitution de SYNDEX relative aux orientations stratégiques sera faite aux élus une semaine avant la réunion du CSE prévue le 30 juin 2020.

La Direction reviendra vers les élus du CSE au cours de la semaine prochaine, afin de préciser le calendrier de la consultation relative aux orientations stratégiques. Elle souhaite étudier ce sujet avec la Direction générale, afin de déterminer comment seront effectuées les expertises.

En raison de la crise du COVID-19 et du gel des différents sujets au cours des mois de mars, avril et mai, le calendrier des consultations risque de ne pas être tenu comme prévu. La Direction ne peut pas définir de dates précises.

Nous souhaitons être tenus informés de l'avancement de ce sujet, afin de pouvoir organiser la restitution des travaux de la commission économique.

Une réunion pourra être organisée au cours de la semaine prochaine en fonction des retours du cabinet SYNDEX, afin de remettre le calendrier en perspective.

Cela signifie-t-il qu'il serait plus judicieux de traiter en priorité la situation économique, et se laisser plus de temps pour traiter les orientations stratégiques, quitte à y intégrer la mission 2021 ?

Il est peut-être nécessaire d'engager cette réflexion, afin que ces démarches fassent sens. Il serait inutile d'analyser des documents obsolètes comportant des données périmées.

Autrement, nous pouvons respecter l'ordre des consultations prévu dans l'accord Groupe. La consultation relative aux orientations stratégiques présente des conséquences sur l'emploi et la GPEC. Cet aspect là ne doit pas être reporté.

Il convient de réfléchir à ce sujet. Une partie du bloc de consultation pourrait être traitée en priorité, tandis que l'autre partie serait reportée. La Direction prend note de la remarque des élus.

Nous vous invitons à prendre contact avec la Direction générale, afin de prendre une décision au cours de la semaine prochaine pour synchroniser ces sujets et obtenir des informations plus précises.

- **Compte rendu de la Commission de suivi « Reprise d'activité »**

La commission de suivi de reprise d'activité s'est réunie à deux reprises.

Le deuxième compte-rendu n'a pas encore été validé par l'ensemble des participants.

La première réunion a eu lieu le 19 mai 2020. Elle visait à définir le fonctionnement et les objectifs de la commission. Elle s'est donné pour règle de se réunir tous les 15 jours. L'ensemble des OS et de la Direction s'est accordée sur les objectifs de la commission, à savoir l'analyse et les retours des différents modes d'organisation déjà mis en place, la projection sur les différents modes d'organisation pouvant être explorés pour traverser au mieux la crise, l'étude des ordonnances existantes et à venir, ainsi qu'un éventuel accord Groupe de reprise,



l'analyse des problématiques quotidiennes comme le transport, la gestion des entrées et des sorties, et la garde d'enfants. La commission réaffirme sa volonté de ne pas se substituer aux autres commissions.

Un deuxième point concernait la production d'indicateurs. L'ensemble des organisations syndicales demande la production d'indicateurs souvent communs à d'autres commissions ou au CSE. Selon la Direction, un certain nombre d'indicateurs présentés en commission économique vont être produits chaque semaine et seront partageables par l'ensemble des instances et commissions. Il n'y aura pas d'autres indicateurs produits par la Direction a priori. Les organisations syndicales rappellent qu'il ne faut pas s'interdire de produire de nouveaux indicateurs spécifiques à certaines problématiques, comme l'égalité hommes femmes, ou les indicateurs sur le volontariat des salariés lié à un certain mode d'organisation.

Thales Services a mis en place le télétravail, qui est le mode d'organisation privilégié aujourd'hui, et pourrait mettre en place des principes d'alternance d'équipes. La Direction n'envisage pas la mise en place d'horaires décalés avec une éventuelle exception à Ollioules.

Ce mode d'organisation a déjà été mis en place par nos clients et pourra être mis en place par d'autres clients, notamment au sein du Groupe.

Nous avons également décidé que la prochaine réunion aurait lieu le mercredi 3 juin 2020, et qu'elle porterait sur la définition des principes généraux, et sur l'étude des deux modes d'organisation liés au télétravail et aux horaires décalés.

Nous passons à présent au résumé de la commission de suivi du 3 juin 2020, sur les grands principes communs à l'ensemble des groupes de travail.

L'ensemble des organisations syndicales s'accorde sur les principes suivants : le partage du travail au détriment d'une augmentation du temps de travail, de l'activité partielle, et de l'intercontrat, l'équité de traitement entre les salariés, avec un zoom spécifique sur certaines catégories, comme les femmes et les salariés en situation de handicap, aucune flexibilité du travail, aucun flex-office hormis celui nécessité par la distanciation sociale, pas de télétravail à 100%, et trouver un équilibre permettant de conserver un lien social, respect de l'équilibre vie privée et vie professionnelle, assurer dans tous les cas une communication claire à l'ensemble des salariés.

La Direction s'accorde sur les principes suivants : maximiser le retour au travail, et sortir le plus rapidement possible de l'activité partielle, même si cela nécessite de mettre en place des organisations spécifiques du travail, le partage du travail. Aucun projet n'a permis d'augmenter le temps de travail, mais le partage du travail ne peut s'entendre que dans le cadre d'un projet ou d'un choix d'organisation. Sur la flexibilité du travail, il n'y a aucun projet visant au sein de Thales Services à flexibiliser le travail, le but étant de revenir à un fonctionnement normal.

Sur le flex-office, le travail et la communication, la Direction rejoint les organisations syndicales.

Sur le point spécifique des salariés en activité partielle, la Direction rappelle que ces salariés ne peuvent en principe être contactés que pour envisager une reprise d'activité. Dans ce cas, un délai de prévenance d'au minimum 48 heures est donné. Les organisations syndicales demandent à ce que le temps nécessaire pour préparer le retour au travail, comme la préparation d'entretiens, puisse être imputé comme du temps de travail.

La Direction s'accorde sur une imputation de 0,5 jour. Sur la nécessité de transparence, un certain nombre d'indicateurs sont transmis aux organisations syndicales de différentes instances. Ces indicateurs n'ont pas un maillage assez fin pour permettre un réel suivi de l'activité partielle, et de la reprise d'activité. Les organisations syndicales demandent un suivi à l'affaire, à la ligne de service ou à l'unité de production selon le cas. La Direction prend le point.

Sur la mise en place d'horaires décalés, ce mode d'organisation a été abordé en fin de réunion et sera reconduit lors de la prochaine réunion qui aura lieu mardi prochain. Hormis à Ollioules, cette organisation ne sera mise en place qu'à la demande des clients, ce qui engendre une multiplicité de cas. Les organisations syndicales demandent que ce type d'organisation donne lieu à des avenants d'une durée limitée dans le temps de 15 jours.

La prochaine réunion aura lieu le 9 juin 2020.

Une négociation a été entamée au niveau du groupe. Son objectif consiste à parvenir à un accord avant la fin du mois de juin, soit la date de fin de l'accord actuel du COVID-19 au sein du Groupe.

- **Compte rendu de la Commission Economique**

La commission économique s'est déroulée le 19 mai 2020. Le scénario modéré a été privilégié par la Direction de Thales Services par rapport au scénario pessimiste. Ce scénario prévoit un atterrissage à fin d'année à 34 millions d'euros de chiffre d'affaires en dessous du budget, et à 70 millions d'euros de prises de commandes sous le budget.



La perte de l'EBIT générée par la chute du chiffre d'affaires serait compensée par le remboursement du chômage partiel, la baisse des charges patronales, et les économies effectuées sur les frais. L'impact total sur l'EBIT de 2020 serait de l'ordre de 7,3 millions d'euros. Les impacts du chiffre d'affaires et de l'EBIT sur le plan d'économie seraient comparables à 34,2 millions d'euros en scénario modéré, contre 67,5 millions d'euros de déficit pour le scénario le plus pessimiste.

La Direction envisage un atterrissage de l'EBIT à la fin de l'année à +7,7 millions d'euros. Le Top 20 des clients représente environ 80% du chiffre d'affaires de l'entreprise. La baisse d'activité sur 4 clients du Top 20, associée à la perte de chiffre d'affaires va entraîner un intercontrat supplémentaire de l'ordre de 200 salariés. Les 4 clients concernés sont Amadeus, pour 80 salariés, DSNA, pour 20 salariés, Schneider Electric pour 20 salariés, et La Poste, pour 10 à 20 salariés. Un plan d'action a été élaboré, afin de compenser la perte de ces affaires et de générer de l'activité.

La capacité de travail disponible sera de l'ordre de 200 salariés en dehors de l'intercontrat. La mise en place de la nouvelle organisation TS 2020 doit permettre la répartition de la charge sur le secteur géographique, grâce à la capacité en télétravail de TS Services.

Enfin, l'activité partielle concerne environ 700 salariés. À terme, elle comprendrait entre 550 et 650 salariés, avec un pic à fin juin. La Direction envisage la sortie de l'été pour des activités supplémentaires avec le Groupe Thales.

- **Compte rendu de la Commission Égalité Professionnelle**

La Commission Égalité Professionnelle s'est réunie le 12 mai 2020, avec pour ordre du jour la méthodologie de nuage de points. Pour rappel, il s'agit d'une méthode de détection pour la distribution du budget de 0,1%. La réunion a également servi à présenter une synthèse du rapprochement du fichier 2019 et 2020, suivie par une analyse de l'ensemble des diagrammes qui comportent ces nuages de points.

Il a été rappelé en séance que le nombre de femmes ayant été augmentées au titre des mesures de 2019 est de 58 femmes, dont 7 mensuelles et 46 ingénieures et cadres. En 2020, seules 50 femmes sur les 58 sont encore dans les affectifs actifs de l'entreprise, dont 6 mensuelles et 44 ingénieures et cadres.

Les cas analysés en séance seront revus individuellement par la coordination avec les RRH, pour identifier les écarts anormaux. Un éclairage sera apporté au sujet des cas détectés lors de la prochaine réunion, et les résultats des deux méthodes seront présentés lors de la prochaine commission qui aura lieu le 10 juin 2020.

Pour l'ensemble des catégories Paris et Province confondues, un total de 75 cas a été détecté, soit 7 cas pour les mensuels des catégories 5.2 et 5.3, 10 cas détectés pour les ingénieurs et cadres en position 1, 28 cas pour les ingénieurs et cadres en position 2, 14 cas détectés pour la catégorie 3A, et 7 cas détectés pour les 3B.

Après une première analyse des diagrammes, parmi les 50 femmes qui ont bénéficié d'une mesure en 2019, 20 ont été identifiées apparaissant encore en situation de décrochage. Cette analyse doit être étudiée sous réserve d'une détection des hypothèses qui pourront être confirmées ou infirmées lors de la prochaine réunion de travail.

Il est encore trop tôt pour tirer des conclusions de ces analyses dans l'attente des résultats croisés avec la méthode de distribution. Néanmoins, il est possible de voir apparaître des tendances. Certaines femmes qui ont bénéficié d'une mesure en 2019 sont encore trop bas dans les diagrammes. Nous devons donc poursuivre les actions, afin de les amener dans la moyenne de leur catégorie.

Certains diagrammes ont mis en avant des écarts notamment sur les mensuels, en comparant les données et les éléments relatifs à l'ancienneté. De nombreux cas de décrochages ont été observés après 45 ans dans certaines catégories.

Les écarts de salaire à l'embauche des femmes doivent être encore analysés, de même que les écarts de salaire liés à la part variable.

L'implémentation du 0,1% risque d'être décalée au vu de la situation actuelle et du déploiement d'un nouvel outil de la gestion Groupe Enjoy (HR Access). Le rattrapage sera effectué sur la fiche de paie du mois d'août, et non en juillet, ce qui ne change rien à la rétroactivité de janvier.

Les écarts identifiés à l'aide de la méthode de distribution seront présentés lors de la prochaine réunion de la commission. Ces écarts seront croisés avec les données obtenues par le biais du nuage de points. Comme en 2019, les femmes qui n'auront pas été détectées par la méthode statistique, mais qui sont à environ 0,5 d'écart au-dessus seront regardées.

Les membres de la commission attendent d'obtenir la date de la formation des référents harcèlement.

Quelle est la méthode utilisée pour analyser les écarts entre les hommes et les femmes ?



Nous avons simplement présenté les diagrammes élaborés à l'aide de la méthode du nuage de points. Les diagrammes relatifs à la méthode de distribution automatique seront présentés lors de la prochaine commission, et seront croisés avec les diagrammes du nuage de points.

- **Compte rendu de la Commission Emploi Formation**

Deux nouvelles réunions de la commission Emploi Formation se sont tenues le 2 juin et le 5 juin 2020. Le compte rendu de la réunion du 2 juin est encore en relecture parmi les membres de la commission, celui de la réunion de ce matin n'est évidemment pas encore rédigé.

La réunion du 2 juin a porté sur la GPEC OIC. Il existe peu de différences dans la répartition des métiers d'OIC entre 2019 et 2020. Les métiers de l'administration restent prédominants. Quelques nouveaux métiers sont apparus comme les managers de transition, les IMES, et le métier de responsable sécurité opérationnelle. Il existe une volonté de se réorienter vers du pilotage et des formations en matière de chef de projet.

La GPEC DIO est conforme à la GPEC OIC et y ajoute des plans au sujet de la DPI. La crise du COVID a produit peu d'impacts sur les certifications, car elles sont généralement assurées par les constructeurs. OIC souhaite accélérer le déroulement du plan dans la mesure des capacités des organismes classiques à assurer des formations à distance.

Aucun cas critique de salarié en difficulté n'a été remonté. Néanmoins, un groupe de travail est en train d'étudier ce sujet. 30 salariés sont en activité partielle sur OIC. Un nouveau point sera effectué en septembre sur le déroulement du plan et l'impact de la crise sur les développements en septembre.

L'objectif de 5% d'apprentis n'a toujours pas été atteint. En outre, nous avons listé les écoles que nous souhaitons voir apparaître dans le modèle de redistribution de la taxe d'apprentissage. Les établissements publics ont été privilégiés dans cette redistribution.

En 2020, l'objectif de recrutements d'apprentis a été réduit à 30 apprentis. Les premières fiches d'apprentissage arriveront très prochainement.

La réunion du 5 juin 2020 a permis de revenir sur le suivi de l'avancement du plan. 43 formations ont été identifiées pour les salariés en activité partielle, auxquelles s'ajoutent 230 formations identifiées par les managers. Ces formations seront proposées au cours du mois de juin aux salariés qui auront le droit de les refuser. L'avancement du plan fera l'objet d'un suivi régulier au cours de la prochaine réunion du 3 juillet 2020.

Il faut préciser que l'entreprise doit décider de l'utilisation d'environ 13% de la taxe totale d'apprentissage qu'elle perçoit. En outre, le choix des écoles à inscrire dans la liste de redistribution est effectué par le Groupe.

Pour ce qui concerne la taxe d'apprentissage pour les organismes Handicap, nous versons à deux organismes parmi les trois proposés par le Groupe.

Parmi les 43 formations présentées, 6 formations concernent la cybersécurité. Or, ce choix est étonnant, car la GPEC a défini qu'il s'agissait d'une sensibilisation à l'attention de tous les salariés de Thales Services. En outre, l'entreprise utilise le FNE pour financer ces actions. Enfin, il est regrettable que la branche RH soit sortie du processus d'entretiens. Il se passe désormais entre les opérationnels et les salariés.

- **Information sur le calcul des réserves de participation/intéressement**

Un document relatif à ce point a été distribué aux élus.

2. TEMPS DE TRAVAIL

- **Affaires tendues**

Ce point n'a pas été traité.

- **Paiement des heures supplémentaires mensuelles et annuelles**

Le paiement des heures supplémentaires mensuelles et annuelles n'a toujours pas été effectué. Quel est l'état d'avancement de ce processus ?

La Direction a relancé ce process. Il est retardé en raison d'effets de priorisation et de charges.

- **Information sur des dérogations horaires à venir**

- **Consultation sur les dérogations horaires présentées**

La Direction demande aux élus s'ils sont en mesure de rendre un avis au sujet des dérogations relatives au travail le dimanche pour les affaires Qasar le 28 juin, et au CNES pour le mois d'août.



Résultat de la consultation pour l'affaire Qasar :

Pour : 0

Contre : 4 (4 CGT)

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

Résultat de la consultation pour l'affaire Cnes :

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

Contre : 0

Abstention : 4 (4 CGT)

3. POINT OIC

Présentation effectuée par Nathalie Sonrel

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

La crise du COVID-19 a entraîné la mise en place d'un Plan de Continuité de l'Activité, et une diminution significative de l'activité d'OIC lors des premières semaines. 95% des salariés ont été placés en télétravail, les 5% restants correspondent aux salariés affectés aux fonctions vitales et essentielles nécessitant leur présence sur site.

Par ailleurs, l'entreprise a accompagné les clients dans leurs démarches. Elle a observé une diminution importante des incidents majeurs, ainsi que l'arrêt des activités relatives au build de foisonnement. Le taux d'appel à charge a fortement chuté au cours du mois d'avril par rapport à l'année 2019.

Les activités de run ont été stoppées par le Groupe, afin de préserver son P&L. Certains clients ont demandé à l'entreprise de clôturer la prestation d'administration de la sécurité. Plusieurs collaborateurs sont déployés sur des sites clients dans le cadre de missions de conseil et d'assistance technique. Ces missions ont également été gelées à la demande des clients. Ces salariés ont été mis en arrêt d'activité temporaire.

Il convient de préciser que les clients ont été très positifs vis-à-vis de la façon dont ils ont été accompagnés au cours de cette crise.

Certains salariés ne sont pas inclus dans le dispositif d'activité partielle, mais subissent tout de même une diminution de leur activité d'environ 10% en raison d'une baisse des demandes des clients. Ils bénéficieront d'un système de rotation à l'aide de jours de RTT et de jours de congés.

De manière générale, l'activité partielle a été reportée sur 3 périmètres d'activité, notamment pour une équipe de pilotage de production impactée par la baisse des demandes clients. Au vu de la loi et des contraintes légales sur ces sujets, l'entreprise a choisi de répartir cette baisse d'activité sur l'intégralité du périmètre. 47 collaborateurs du centre de pilotage opérationnel vont passer en mesures sociales pendant une journée du mois de juin, en suivant une rotation.

On vient d'annoncer aux salariés que cette disposition serait poursuivie au mois de juillet.

Je n'ai pas cette information. Je vais vérifier.

La baisse de charge liée à la diminution du nombre de changements ne pourrait-elle pas être répartie plus largement que sur la ligne de services CPO ?

C'est une question de compétences. D'un côté, c'est du run, de l'autre, du build.

Le fait de diminuer le nombre de changements et d'incidents a permis d'améliorer la perception de nos clients. En revanche, il aurait été intéressant qu'une réflexion soit menée entre la Direction d'OIC et les différentes lignes de service, afin de positionner les ressources pour procéder à l'automatisation des process plutôt que de les mettre en congés.

L'entreprise a poursuivi ses projets de transformation, comme par exemple le projet SAYS de rénovation de l'ensemble IT/SM. Ce projet avance de manière satisfaisante. Mais d'une manière générale, le management est tellement impliqué dans la gestion de la crise qu'il n'a pas le temps de gérer des projets supplémentaires de transformation.

Si les chiffres relatifs à la diminution des changements et des incidents au mois de mars et d'avril sont confirmés, en revanche, nous allons observer une hausse des activités en juin.



Les formations de Key Users de l'outil SAYS commenceront à partir de la semaine du 15 juin 2020. Nous allons commencer à former ces équipes en vue d'un double run à partir de septembre. Tout ceci n'est donc pas cohérent avec une obligation de congé pendant la période.

C'est parce qu'effectivement la charge va remonter progressivement jusqu'à septembre que nous avons décidé de circonscrire la prise de congés seulement sur le mois de juin.

Nous avons bien compris qu'un certain nombre de salariés allaient se voir imposer des mesures sociales sur le mois de juin pour absorber une légère baisse de charge. Confirmez-vous que si ce dispositif ne suffisait pas pour absorber la baisse de charge, ces salariés ne basculeraient pas en activité partielle, mais dans un système d'intercontrat standard ?

La Direction confirme ces informations.

Nous avons un backlog d'incidents, de demandes et d'alertes de supervisions important. Il peut atteindre presque 600 tickets. Pourquoi ne pas faire travailler les salariés sur le traitement de ce backlog ?

Les backlogs se sont améliorés lors des mois d'avril et mai.

Au vu de la masse d'informations qui viennent de nous être transmises, il aurait été intéressant que nous puissions disposer d'un support de présentation.

Celui-ci vous sera transmis.

- **Organisation du futur CS build de DIO**

La Direction invite les élus à envoyer les questions relatives aux modalités de fonctionnement du futur CS build de DIO, afin qu'elle puisse préparer des réponses précises et formalisées.

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

4. COMPTE RENDUS DES REUNIONS DE LA CSSCT-C ET DES CSSCT REGIONALES

L'approbation des comptes-rendus des réunions de la CSSCT-C et des CSSCT régionales est reportée à une réunion ultérieure.

5. INFORMATION COMPLEMENTAIRE ET CONSULTATION SUR LA MISE EN PLACE D'HORAIRE DECALES SUR LE SITE D'OLLIOULES NECESSAIRE A LA POURSUITE DE REPRISE D'ACTIVITE

Les implantations des équipes sur Ollioules ont été envoyées aux élus du CSE. Suite au dernier CSE, la Direction a élaboré une communication préparatoire, afin d'organiser et de recueillir les contraintes de chaque salarié en vue de la reprise d'activité. Ce travail a été organisé autour de 3 axes, à savoir les contraintes de chacun, les atteintes opérationnelles des clients, et la logistique. Ces 3 paramètres ont permis d'obtenir un plan d'implantation. 2 salariés ont nécessité un ajustement particulier au niveau des bordées.

La bordée du matin a attiré beaucoup plus d'attention que la bordée de l'après-midi. Les systèmes de bordées feront l'objet d'un roulement tous les quinze jours. L'implantation a été finalisée, et la logistique est en cours. Une communication sera transmise aux collaborateurs, afin de préciser qui devra venir pour quelle bordée. Ils seront formés aux règles sanitaires et dotés d'EPI.

Le référent sanitaire a été identifié pour chaque bordée. Deux prestations de ménage seront planifiées, le matin de 6 Heures à 8 heures, et de 12 heures 30 à 13 heures 30.

Certains salariés travailleront de manière alternée entre le matin et l'après-midi. La Direction devra se rappeler que le repos obligatoire de 11 heures ne sera pas nécessairement respecté, et veiller à l'état de fatigue de ces salariés.

Un jour supplémentaire pourra être prévu, afin d'ajuster le dispositif.

Nous invitons la Direction à être vigilante au sujet du risque physiologique encouru par les salariés. Comment l'entreprise va-t-elle arbitrer la répartition des salariés entre la matin et l'après-midi ?

Beaucoup plus de salariés souhaitent travailler pendant la bordée du matin. La répartition des salariés entre les deux bordées a été déterminée en fonction de leurs contrats de travail, et des besoins opérationnels. Tous les salariés qui n'ont pas finalisé leurs retours et leurs souhaits ont été contactés, afin de s'assurer de l'absence de contrainte vis-à-vis de leur positionnement sur la bordée de l'après-midi.



Combien de personnes seront positionnées dans la bordée du matin et de l'après-midi ? Par ailleurs, serait-il possible d'optimiser le fonctionnement de la bordée de l'après-midi dans la zone A, en y positionnant une 19^e personne.

L'accueil ne fait pas l'objet des mêmes contraintes sanitaires que les autres postes de travail, au vu de son positionnement. Il sera donc assuré pendant des horaires standards. En cas d'indisponibilité d'un référent, l'autre référent pourra basculer sur sa bordée en renfort. Par ailleurs, la bordée 1 comportera 15 personnes, contre 16 personnes pour la bordée 2.

Combien de personnes peuvent être hébergées sur le site au maximum ?

Le dispositif actuel permet d'accueillir 18 personnes, en plus des salariés de l'accueil. Des box ont été prévus, afin de pouvoir isoler des salariés en cas de problématique COVID.

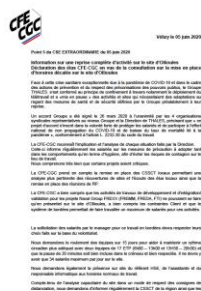
Comment allez-vous gérer des salariés qui estimeront au bout de deux semaines que cette organisation n'est pas gérable au vu de leurs contraintes personnelles ?

Cette question ne s'est pas encore posée. Chaque situation sera étudiée au cas par cas.

La CFDT donne lecture de sa déclaration :



La CFE-CGC donne lecture d'une déclaration :



La CGT donne lecture de sa déclaration :



La CFTC donne lecture de sa déclaration :



Résultat de la consultation relative à la mise en place d’horaires décalés sur le site d’Ollioules dans le cadre de la poursuite de reprise d’activité.

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

Contre : 4 (CGT)

PARTIE 3 : RECLAMATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES

6. INDEMNITES DE SITE DE FEVRIER, MARS ET AVRIL

Ce point est traité en même temps que le point 7.

7. RETENUES SUR SALAIRE DE L’ACTIVITE PARTIELLE

Les indemnités de site, et les retenues sur salaire du mois d’avril ont été prises en compte dans le calcul de la paie du mois de mai, tandis que les indemnités de site et les retenues sur salaire pour les mois de mai et de juin seront prises en compte lors de la paie du mois de juin. Les 3 mois auront donc bien été traités à fin juin.

Les salariés qui subissent des problématiques économiques sont invités à se faire connaître auprès des RH.

PARTIE 4 : QUESTIONS DIVERSES

- Compteurs de congés

Nous nous sommes aperçus que les compteurs de congés étaient à zéro. Est-ce normal ?

La Direction se renseignera à ce sujet.

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

Le Secrétaire du Comité

Philippe CHRETIEN

Le Président du Comité par délégation

Jérôme GICQUEAU