

THALES Services
Comité Social et Economique
Réunion extraordinaire du 7 mai 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. Information en vue de consultation ultérieure sur les principes de reprise d'activité à Thales Services suite au confinement Covid 19 3
 - Gestion du déconfinement à partir du 11 mai. 3
2. Information concernant la poursuite des horaires décalés des équipes CdS Logiciel pour TSGF Cholet 7
3. Formation : Information en vue d'une consultation ultérieure concernant l'opportunité de recourir au dispositif de FNE - Formation renforcée..... 8
4. Point de situation Covid-19 détaillé..... 11
5. SST Thales Services 11
 - Remplacement du Médecin du travail de Vélizy Le Bois 11



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.

1. INFORMATION EN VUE DE CONSULTATION ULTERIEURE SUR LES PRINCIPES DE REPRISE D'ACTIVITE A THALES SERVICES SUITE AU CONFINEMENT COVID 19

- Gestion du déconfinement à partir du 11 mai.

Le CSE sera consulté quant aux grands principes de fonctionnement et d'organisation permettant d'envisager la reprise d'activité au sein de Thales Services. Il conviendra d'accepter que tout ne sera pas forcément écrit, car des éléments venant de l'extérieur demanderont une adaptation. L'objectif de ces principes était de poser le cadre.

Un message a été communiqué à l'ensemble des salariés dans la matinée, accompagné de deux vidéos, de Laurent MAURY et de Joël DERRIEN, pour donner de la visibilité aux salariés sur les principes de déconfinement et de reprise d'activité.

De nombreux salariés en chômage partiel n'ont pas accès à l'intranet. Par conséquent, ils ne peuvent pas voir les vidéos. Seront-elles disponibles sur l'extranet ?

Nous étudierons le point. L'objectif est de continuer de privilégier le relais par les managers.

Il est dommage que l'information n'ait pas été communiquée plus tôt, car le temps de cascader, l'information arrivera après le 11 mai, sachant que demain est un jour férié.

De plus, beaucoup de salariés ne reçoivent plus d'emails de leur manager.

Nous serons vigilants à la redescende de l'information.

La présentation reprend dans une première partie les constats. Tout d'abord, le télétravail a fonctionné efficacement au sein de Thales Services, avec une grande proportion de salariés en télétravail. 2.300 salariés sont en télétravail sans compter les salariés en congés, et 2.700 salariés au total. Ce bon fonctionnement permet d'envisager une reprise progressive sur site après le 11 mai.

Nous doutons que le télétravail fonctionne efficacement. Les horaires débordent, des salariés commencent à ressentir du stress par ce mode de télétravail, notamment au regard du droit à la déconnexion.

Sur les points de vigilance de la charge de travail et du respect des horaires, nous essayons de repasser les messages et de communiquer. Notre constat est que 2.700 collaborateurs sont en télétravail, que cette volumétrie permet une continuité d'activité, et de ne pas remettre tout le monde sur site dès le 11 mai. Ainsi, le message est que Thales Services a la capacité de poursuivre son activité à distance. Néanmoins, nous devons être vigilants sur les horaires en télétravail. Aussi, tous les salariés ne sont pas totalement efficaces, car les opérations ne peuvent pas toutes être validées à distance ou qu'ils ne disposent pas des mêmes moyens que sur site.

Les salariés qui ne souhaiteront pas revenir sur site pourront-ils rester en télétravail ?

Notre capacité à télétravailler est importante. Conformément aux directives gouvernementales post-confinement, le télétravail restera la préconisation principale, car elle nous permet de satisfaire les exigences de distanciation collective, qui est la meilleure protection. Pour préserver au maximum la santé de nos salariés, le télétravail reste la meilleure solution.

En termes de projection de reprise sur site à horizon fin mai/juin, nous prévoyons entre 250 et 300 salariés présents sur site à fin mai, et 850/900 salariés à fin juin, soit un tiers de la capacité d'accueil.



La poursuite du télétravail permettra de respecter la distanciation sociale et des dispositifs sanitaires optimums sur site. La volonté est de préserver la santé et la sécurité des salariés. La poursuite du télétravail permettra de maximiser le nombre de salariés en activité, en particulier pour les postes nécessitant une présence sur site.

Nous aurions souhaité que les CSSCT soient impliqués plus en amont dans l'étude des capacités d'accueil.

Nous avons le choix entre deux approches. La première était de mener un travail de groupe, ce qui aurait été compliqué par téléphone. J'ai opté pour la deuxième approche, à savoir réaliser un projet d'implantation de disponibilités de postes par site et par étage, permettant de respecter les règles Covid établies au sein de Thales. Ce travail est brut, mais il permet de partir d'une analyse bâtiminaire plutôt que d'une feuille blanche. L'objectif est de transmettre ensuite les analyses aux CSSCT, pour qu'elles organisent des réunions thématiques afin d'étudier les plans et comparer leur vision avec celle de la Direction.

Les problématiques de garde d'enfant ont-elles été intégrées à la réflexion ? Cette question n'apparaît pas dans le support.

Les sujets seront traités au niveau individuel. Ce n'est pas une thématique qui guidera le sujet de la reprise d'activité, même s'il est vrai que les situations devront être gérées.

La démarche est excellente, mais il serait bien d'envoyer un message aux secrétaires des CSSCT pour les informer qu'un travail est mené sur les capacités d'accueil, et que les analyses leur seront transmises.

Nous prenons la remarque.

Ensuite, le respect des exigences sanitaires est l'un des principes ayant guidé la réflexion.

L'analyse qui vise à monter en charge sur les sites est menée sur deux axes. Le premier axe est une analyse brute du capacitaire pour chaque site. Une deuxième phase visera à adapter ces capacitaires en fonction de la spécificité des contraintes des environnements et des organisations de travail. En fonction de la capacité d'occupation, il conviendra de s'assurer que le dispositif sanitaire est adéquat.

Il est inscrit dans la présentation : « un taux d'occupation des locaux plus optimal ». Pouvez-vous préciser cette notion de « plus optimal » ?

Le taux d'occupation optimal serait d'environ 30/35% de collaborateurs qui reprendraient leur activité. Nous visons à occuper un tiers de nos capacités d'accueil. Ce taux pourra évoluer selon les sites. En effet, si un site comprend beaucoup de zones sensibles, par exemple où un badgeage est nécessaire, la capacité pourra être réduite. Le taux optimal est le capacitaire permettant la sécurité de tous.

Au-delà de l'espace de travail, il ne faut pas oublier les deux moments clefs dans la journée d'un salarié, à savoir la venue sur le site, et les moments de pause et d'échanges à l'intérieur du site. Pour le transport, nous souhaitons qu'une réflexion soit menée au niveau national pour faciliter la venue sur le site des salariés, pour éviter que les gens viennent en transport en commun. Ensuite, les moments de pause et de convivialité doivent perdurer. Le moment de la restauration est également clef.

La deuxième phase vise justement à étudier les aspects de l'environnement, qui comprend les salles de réunion, les salles de pause, la restauration... Cet environnement doit être analysé, car la rigueur doit être la même pour le poste de travail que pour l'environnement.

D'accord, nous sommes donc en ligne.

Par ailleurs, sur la restauration, le fonctionnement actuel des quelques salariés sur site qui ramènent leur repas ne pourra plus fonctionner avec le retour de par exemple 100 personnes sur un site. Cela posera des contraintes aux prestataires.

5 sites proposent de la restauration collective, et 15 sites fonctionnent en restauration individuelle. La problématique de la sécurité se pose dans les deux cas de figure. Pour la restauration collective, nous pourrions mettre en place des moyens mais il y aura des contraintes pour les collaborateurs, qui ne pourront pas aller déjeuner quand ils voudront et en groupes. Pour les sites sans restaurant collectif, se poseront les questions de la complexité de nettoyage et de mise à disposition de moyens matériels pour déjeuner en toute tranquillité.

La partie suivante du document concerne les critères d'éligibilité au retour sur site. Par exemple, les salariés dont le métier nécessite l'utilisation de moyens sur site ou le travail d'équipe en présentiel seraient prioritaires, notamment si le retour sur site leur permet de sortir de l'activité partielle.

Par ailleurs, l'efficacité est plus limitée en télétravail pour certains, compte tenu des conditions non optimales. Les salariés concernés pourraient donc aussi revenir sur site prioritairement.



Nous souhaitons des précisions sur votre manière de mesurer l'efficacité. Si vous faites revenir une personne qui était en télétravail, nous souhaitons que la Direction justifie ce retour.

Cela fera partie de nos analyses. Pour des typologies de postes, le télétravail est moins confortable. Par exemple, certains métiers sont opérés plus confortablement avec une installation en multi écrans.

Les critères ont été définis pour aider les équipes à réfléchir à la reprise. Si le salarié a besoin de moyens sur site pour une phase de projet, il peut revenir sur site. D'une manière générale, nous avons évoqué cet aspect d'efficacité limitée, qui peut être démontré au travers de jalons non atteints, ou d'équipes ou individus plus juniors qui ont besoin de plus d'accompagnement. Certaines personnes n'ont pas envie de sortir du télétravail. Nous savons que d'autres salariés souhaitent revenir sur site.

Oui, mais des salariés perdent 8% de leurs salaires. Ce sont eux qu'il faut faire revenir en priorité. Ceux qui perçoivent leur salaire à 100% doivent rester en télétravail, même s'ils ne sont pas à 100% de productivité.

Nous sommes d'accord, mais certains ne travaillent pas car leur contrat a été arrêté. Malheureusement, le retour sur site ne sera pas la solution pour eux. Nous attendons d'avoir une vision d'ensemble et nous assurer que les priorités sont bien respectées.

Il a été dit dans une communication officielle aux salariés sur le site de Grenoble que s'ils souhaitaient revenir, ils le pourront. Nous craignons qu'à travers ce message, nous ne maîtrisons pas le retour sur site, avec une difficulté à maintenir les conditions sanitaires.

Le message de la Direction générale est que nous avons besoin d'une vision d'ensemble pour nous assurer que la priorité est donnée aux postes qui ne fonctionnent pas en télétravail.

Dans la mesure où nous aurons validé l'organisation de chaque bâtiment, l'aspect sécuritaire sera maintenu. Il n'y aura pas de surnombre de collaborateurs par rapport au taux d'occupation fixé.

Un troisième critère est que quelle que soit la qualité du télétravail, nous considérons que toutes les équipes ont besoin de se croiser. Nous espérons pouvoir organiser des roulements d'équipes pour favoriser les échanges en dehors du téléphone, toujours en respectant le nombre maximum de postes occupés.

La volonté sera de faire en sorte que la présence managériale sur site soit assurée en appui des équipes.

En vue de la première phase de déconfinement après le 11 mai, il est prévu l'étude de l'utilisation complète des sites au regard des règles sanitaires, le maintien et le déploiement des mesures sanitaires sur toutes les zones des différents sites. L'objectif est d'améliorer les dispositifs, et étudier différentes solutions en fonction des contraintes des sites.

Il est également prévu la réouverture des sites encore en veille, qui sont au nombre de 4 à date.

Une étude de l'ajustement de mode de travail sera menée, par exemple par des horaires aménagés ou des roulements d'équipes entre le matin et l'après-midi.

Nous souhaitons la mise en place d'une commission de suivi ou d'un groupe de travail pour suivre les modifications sur les modes d'organisation du travail. Nous sommes convaincus que la situation perdurera au-delà du 1^{er} juillet. Même après la crise, celle-ci aura des conséquences durables, y compris, nous l'espérons, positives, sur les modes de travail par exemple. Nous devons adopter une vue de proximité à travers les RP et les CSSCT, qui devront suivre ces aspects avec du recul et d'un point de vue politique. Vous mettez en place des mesures pour que l'activité revienne, et nous souhaitons participer à cet accompagnement.

Nous n'y sommes pas opposés. Il restera à déterminer le cadre et l'objectif et la composition du groupe de travail. Une réflexion devra être engagée pour identifier les outils à mettre en place durant les mois à venir. Nous ne pouvons pas présager que tout reviendra à la normale rapidement.

Nous pouvons imaginer que deux représentants d'organisations syndicales soient désignés pour suivre le processus de reprise d'activité dans le cadre d'une commission.

Pour la CFE CGC, nous sommes favorables.

Pour la CGT, nous préférons nous réunir pour en discuter plutôt que de prendre une décision dans l'immédiat sur la forme du suivi.

Pour la CFTC, nous sommes d'accord, mais rejoignons l'avis de la CGT.

Nous vous invitons à commencer à y réfléchir au sein des organisations syndicales. Nous devons nous mettre d'accord sur la composition et l'objectif de la commission. Nous ne devons pas attendre trop longtemps pour nous



accorder sur le mode de fonctionnement, car des réflexions que nous menons actuellement deviendront tangibles dans quelque temps.

Nous sommes d'accord, mais nous préférons attendre un peu.

Par ailleurs, les fonctionnements en horaires décalés décrits dans la présentation sont mauvais pour la santé et fatigants. Essayez de ne pas multiplier ce type d'horaires.

Dans la grande majorité des cas, les horaires décalés sont guidés par des demandes de clients. Il n'y a pas de volonté de généraliser ce fonctionnement sur Thales Services, car le principe fondamental est de continuer le télétravail. Cependant, nous n'excluons pas la mise en place de l'horaire décalé pour certains sites atypiques, par exemple pour des sites mono clients.

La dernière partie de la présentation rappelle que des principes généraux sont posés, mais qu'il faudra prendre en compte des équations qui ne seront pas totalement résolues, par exemple des mesures gouvernementales quant à l'organisation des écoles. Il conviendra de prendre en considération les situations individuelles, qui seront liées à ces aléas. La Direction saura étudier ces cas avec compréhension et bienveillance, sachant que le 11 mai ne sera pas un retour à la normale.

Nous vous invitons d'ores et déjà à réfléchir à l'organisation en juillet/août, car même si des écoles reprennent, il n'y aura pas de colonies de vacances ou de centres aérés. Nos salariés rencontreront de grands problèmes de garde d'enfant, et il faudra accepter d'adapter des horaires. Il faudra être souple et flexible.

Nous pourrions adresser le sujet dans le cadre du groupe de travail de suivi, pour nous poser les bonnes questions et étudier les solutions.

La problématique enfance/jeunesse est réelle, et deviendra cruciale, avec des contraintes familiales très fortes en fonction des zones rouges et des zones vertes. L'organisation de chacun et des familles sera certainement très compliquée.

Le sujet des déplacements inter sites se pose également. Actuellement, il y a un accord de déplacement. Cependant, les mesures de cet accord ont été mises en place avant la situation de Covid, et doivent impérativement être modifiées.

Une note a été diffusée sur le sujet, qui est toujours valable.

Oui, mais la note a une durée limitée. Qu'en est-il dans le cadre de la reprise d'activité ?

La note reste valable jusqu'à contrordre.

Très bien.

Il y a effectivement beaucoup d'incertitudes. Vous avez parlé des écoles, mais nous devons aussi étudier la situation des stagiaires et des alternants. Tous ces sujets doivent être adressés au sein du groupe de travail de façon intelligente. Toutes les propositions doivent être audibles, écoutées, et la direction abritera sur les meilleures des propositions.

Tout à fait.

Nous avons cru comprendre qu'à partir de la semaine prochaine, le port du masque serait obligatoire dans tout déplacement à l'intérieur des bâtiments d'un bureau à l'autre, dans les salles de réunions, couloirs... Le Groupe dispose de 24 millions de masques chirurgicaux dans ses stocks, ce qui semble suffisant. Confirmez-vous que deux masques seront fournis par jour ?

Ce n'est pas aussi simple. Les 24 millions de masques couvrent tout le Groupe Thales, y compris à l'international. Par ailleurs, il a été arrêté que les sites s'organisaient en fonction de leur structure. Par exemple, pour Vélizy, nous avons décidé que le masque n'était pas porté si les autres collègues n'étaient pas croisés. Les masques seront mis à disposition, et seront utilisés en fonction de l'environnement. Par exemple, si deux personnes sont dans un grand bureau, le masque n'a pas de sens. Il en est de même si un collaborateur se rend aux sanitaires sans croiser personne. En revanche, le masque sera conseillé quand les collaborateurs devront se regrouper, mais de manière générale, ils ne seront pas sanctionnés s'ils ne portent pas le masque.

Vous aviez demandé si nous comptions supprimer les abris fumeurs ou si une règle d'un fumeur à la fois serait imposée. Ce ne sera pas le cas. Il appartient à chacun de prendre ses responsabilités, et d'être acteur dans la vigilance.

Il semblerait que la grande difficulté dans le port du masque est de le mettre correctement, et de l'enlever avec prudence. Un masque doit être mis directement à la poubelle. Si le masque est porté puis déposé et remis à plusieurs reprises, l'environnement est pollué. Ce que vous préconisez nous paraît contre-productif.



Nous tiendrons compte des nouvelles consignes. Le Groupe a décidé d'acheter des masques alternatifs, avec des taux de certification de 80 ou 90%. Ils auront donc un bon niveau de filtration. Nous sommes sensibles au fait que les équipements que nous donnons ne mettront pas en défaut les collaborateurs et l'entreprise.

Un masque, aussi efficace et labellisé soit-il, reste souillé après son utilisation. Il faut normaliser l'utilisation du masque.

Le Groupe a sorti un guide sur l'utilisation des masques.

Nous échangerons de nouveau sur le sujet de la communication sur l'utilisation des masques si nécessaire.

N'oubliez pas que nous vivons une crise dans laquelle la sécurité prime sur le business. Faites passer le message aux managers opérationnels qu'il ne faut pas essayer de rattraper le temps perdu sur la tenue des budgets. Nous ne sommes pas à trois jours près pour reprendre l'activité. Nous voyons que des personnes sont dans les starting-blocks pour faire revenir des salariés dès lundi. Il faut faire passer le message que nous avons changé d'époque.

Nous avons pris la décision de ne pas ramener des salariés dès lundi. La décision nous appartient. Il n'est pas prévu de nouvelles activités avant la fin de semaine prochaine. Nous devons préparer à revenir dans de bonnes conditions, et nous devons être capables d'assurer un mode de fonctionnement récurrent.

Que prévoyez-vous de mettre en place en termes de mobilité, sachant que les salariés ont certainement plus peur du trajet pour aller au travail que d'être sur place ?

Le Gouvernement ayant décidé de rouvrir les transports en commun, il est difficile pour l'entreprise d'interdire les collaborateurs de les utiliser. D'autre part, si les salariés utilisent les transports en commun, ils doivent s'assurer que les règles de sécurité soient réalisables et applicables. Nous donnons toutes les préconisations en matière de règles de sécurité, mais nous ne pourrions pas interdire l'utilisation des transports en commun.

Nous ne parlons pas d'interdire l'utilisation des transports en commun, mais plutôt favoriser des mesures alternatives, par exemple la mise en place des indemnités kilométriques vélo, que nous demandons depuis longtemps.

Ce n'est pas tout à fait le sujet. Cela fait partie des autres points qui doivent être abordés. Nous entendons le message sur la motricité douce.

S'agissant de la communication lancée par la Direction sur le déconfinement à partir du 11 mai, le message ne me semble pas directif. Il n'est pas indiqué clairement que les salariés ne doivent pas revenir sur le site tant que la hiérarchie n'aura pas donné le feu vert. Des gens ne sont pas contactés par leur hiérarchie, et n'ont pas accès à l'internet ou l'extranet. Des gens reviendront le 11 mai sur le site de Vélizy.

Nous prenons note, mais nous pensons que la communication était compréhensible.

2. INFORMATION CONCERNANT LA POURSUITE DES HORAIRES DECALES DES EQUIPES CDS LOGICIEL POUR TSGF CHOLET

Le dispositif d'horaires décalés a vocation à se poursuivre sur Cholet, car il s'avère efficient.

Après la réunion de CSE deux semaines plus tôt, les premières équipes de Cholet ont basculé dans un mode de fonctionnement en *shift* entre les équipes du matin et celles de l'après-midi. À ce jour, 32 personnes sont présentes sur site, avec environ la moitié de l'effectif le matin, et l'autre moitié l'après-midi.

Les retours des collaborateurs sont qu'ils arrivent à opérer plus facilement car il y a moins de dérangements, et moins de réunions. Il y a des améliorations à apporter dans l'organisation pour les projets entre les gens du matin et ceux de l'après-midi. La communication doit être retravaillée pour passer le témoin entre le matin et l'après-midi. En termes de roulements, des situations de projet s'inscrivent plus le matin, ou plus l'après-midi, et d'autres permutent. Des compromis ont été trouvés au sein des projets, tout en tenant compte des contraintes HSE.

Il est prévu de faire revenir des salariés après le 11 mai. Dès fin mars, un exercice capacitaire avait été effectué pour respecter les 2 mètres, et avait permis d'identifier un capacitaire de 1.700 places. La Direction du site a opté pour un seuil maximal de 50% des 1.700 personnes, soit environ 800 personnes. Nous n'en sommes pas là à ce jour. Dans les semaines à venir, nous serions plutôt à 650 personnes par *shift*.

Au 11 mai, il devrait y avoir 43 personnes sur site. À fin mai, entre 50 et 60 personnes devraient être présentes. À chaque nouvelle arrivée, des briefings sécurité sont réalisés.

La Direction du site, le HSE et le corps médical présent ont pris la décision d'imposer le port du masque à compter du 11 mai sur le site. Les salariés ont reçu un stock pour l'équivalent d'un mois d'activité. Il s'agit de masques chirurgicaux. Les salariés ont été convoqués par services pour prendre possession des masques, et ont badgé, ce



qui a permis de s'assurer que tous les salariés avaient récupéré leurs masques. La distribution est accompagnée d'instructions d'utilisation.

Nous observons que quand la Direction du site et l'équipe HSE est en place, nous avons des garanties pour les salariés.

Par ailleurs, quel est le retour des salariés qui arrivent tôt le matin ou partent tard le soir ?

Ce rythme demande un effort aux salariés. Il faudra veiller à la mise en place de bonnes rotations pour la suite et également à la fatigue. Nous poursuivrons la collecte des retours d'expérience auprès des collaborateurs.

Il y a-t-il des femmes dans cette organisation en double équipe ?

Il y en a une. La jeune femme concernée n'a pas d'enfant.

Cette information est-elle bien valable jusqu'au 30 juin ? Tous les salariés en horaire décalé ont-ils reçu leurs avenants ? Nous souhaitons savoir si la Direction s'est engagée à ce que les problèmes de climatisation soient corrigés.

Sur l'échéance, nous pourrions faire un point d'étape au 30 juin 2020. Je ne sais quelle sera l'organisation pour la période estivale. Le site a essayé d'apprécier au mieux les prévisions de congés pour juillet/août/septembre pour construire au mieux la période estivale.

Les avenants seront envoyés aux salariés en début de semaine prochaine, sachant qu'il est compliqué d'avancer sur l'administratif en ce moment.

Par ailleurs, le site poursuit son déploiement de climatisation dans le bâtiment. Je resterai en échange avec les salariés du site pour la poursuite de ce déploiement, et je vous tiendrai au courant de son avancée.

Les salariés habitant à Nantes doivent partir à 5 h pour être à Cholet à 6 h. Il paraît compliqué pour les salariés de se lever à 4 h.

Il est vrai que ces horaires demandent un effort supplémentaire. Je suis d'accord avec vous.

3. FORMATION : INFORMATION EN VUE D'UNE CONSULTATION ULTERIEURE CONCERNANT L'OPPORTUNITE DE RECOURIR AU DISPOSITIF DE FNE - FORMATION RENFORCEE

Laurence Molvot et Émilie Bustos rejoignent la séance.

L'objectif de recourir au dispositif de FNE est de se doter de l'outil à disposition des entreprises pour permettre aux salariés en activité partielle de bénéficier d'une formation s'ils le souhaitent.

Le FNE (Fonds National de l'Emploi) est un dispositif de formation légal qui permet aux entreprises de conclure des conventions avec l'État afin de mettre en œuvre des actions de formation à destination des salariés d'entreprises qui rencontreraient des difficultés économiques, ou qui devraient faire face à des transformations importantes dans leur économie, dans un but de favoriser l'adaptation de l'emploi à ces changements. Dans le cadre de la crise Covid, l'État a décidé de renforcer ce dispositif en mettant en place le FNE renforcé le 14 avril 2020, avec une date d'application au 1^{er} mars 2020.

Par rapport au FNE classique, qui était ouvert aux entreprises de moins de 250 salariés, le FNE renforcé est ouvert à toutes les entreprises, sans condition d'effectif. Aussi, les frais pédagogiques sont pris en charge par l'État à hauteur de 100% (frais d'inscription, rémunération des formateurs, et éventuels frais de déplacement).

Les formations éligibles sont des actions de formation, les bilans de compétences et les actions de VAE, qui peuvent être réalisés à distance. Toutes les formations obligatoires au titre de la sécurité et de la sûreté, et les formations qui relèveraient de l'alternance sont exclues du dispositif.

La mise en place de ce FNE renforcé au sein de Thales Services présente une réelle opportunité de garder une ouverture sur l'extérieur pour les personnes en activité partielle, avec un maintien des liens sociaux et dans une proximité avec l'environnement professionnel. Il permet aussi de mettre à profit le temps d'inactivité pour développer les compétences, et renforcer l'employabilité en fonction des enjeux de business, ou des priorités des formations par rapport aux projets, et de la nouvelle organisation qui sera déployée prochainement.

C'est aussi une opportunité de bénéficier de la prise en charge des frais pédagogiques par l'État. L'entreprise s'engage à maintenir dans l'emploi les salariés formés pendant cette période.

Les salariés qui bénéficient de ce dispositif continuent à percevoir l'indemnisation au titre de l'activité partielle.

Pouvez-vous préciser la notion de « maintien dans l'emploi » ?



Nous rappelons les textes, qui stipulent qu'en contrepartie du dispositif FNE, l'entreprise s'engage à ne pas procéder à des baisses d'effectif.

Vous dites que « l'indemnisation versée au titre de l'activité partielle sera maintenue », cela sous-entend que le salarié en activité partielle et qui suivrait une formation ne percevrait que 92% du salaire, et que la formation ne serait pas considérée comme du temps de travail ?

Tout à fait. L'indemnisation est celle perçue au titre de l'activité partielle.

Nous ne sommes pas en ligne avec cela pour la CFDT. Nous avons demandé que la rémunération soit complète pendant le temps de formation.

Nous appliquons le dispositif légal, et n'avons pas prévu de majorer les rémunérations pendant cette période.

Pour une société qui n'a prévu de perdre que 5% de son chiffre d'affaires, nous avons l'impression que nous essayons de prendre de l'argent partout. Ce dispositif s'adresse plutôt aux sociétés en difficulté, et non aux sociétés comme Thales. Nous avons déjà un budget au titre du plan de développement des compétences. Que faisons-nous de ce budget ?

Il s'agit d'argent public. Les grandes entreprises s'engouffrent dans une brèche légale. Nous ne pouvons pas vous reprocher de le faire. Comment suivrez-vous les salariés qui auront mené ces formations ? Quel est le niveau d'exigence ? Quelles sont les garanties en termes de niveau de formation ?

Le suivi sera mené dans le cadre opérationnel. Nous respectons toutes les positions sur les sujets de financement. Dans le même temps, nous avons étudié nos possibilités. Il s'avère qu'en étudiant les sujets et en considérant les aspects juridiques, le seul dispositif sécurisé qui nous permette de proposer aux salariés en activité partielle d'être formés est le FNE.

Vous savez remettre au travail les salariés en activité partielle. La formation est du travail.

Nous entendons vos propos. Cependant, juridiquement, l'outil qui permet de dispenser des formations en activité partielle de manière sécurisée est le FNE. Nous n'optons pas pour le FNE pour récupérer de l'argent, mais parce que nous avons jugé opportun de former les salariés pendant cette période, sur la base du volontariat. C'était notre seul angle d'approche.

Rien ne vous interdit de payer les salariés à 100%, ou de prendre à votre charge les frais pédagogiques. Vous n'êtes pas obligés d'utiliser ce dispositif pour financer les formations de personnes en activité partielle. Ce que vous dites est faux.

Sur le maintien du salaire, nous entendons votre revendication, qui est légitime, mais ce n'est pas au niveau de Thales Services que le maintien de salaire se décide.

Nous ne vous demandons pas de payer les salariés à 100%, mais de les sortir de l'activité partielle quand vous les formez. Vous disposez d'un budget formation. Ce n'est pas digne d'un Groupe comme Thales.

Par ailleurs, il faut aussi comprendre que la formation doit être considérée comme du travail pour être prise au sérieux à 100%.

L'argument juridique a bon dos, car l'obligation est de ne pas faire travailler un salarié en activité partielle. En revanche, rien ne vous empêche de sortir un salarié qui est en activité partielle pour le former. La seule obligation est de devoir le payer à 100%. Ce qui est d'autant plus scandaleux, c'est que les formations proposées dans le cadre du FNE sont des formations inscrites au plan de développement des compétences. Des personnes en France auront davantage besoin de cet argent que Thales, pour de la reconversion. Vous ponctionnez cet argent, ce qui est moralement inacceptable. De plus, vous faites des économies, car vous évitez de payer à 100% des salariés que vous aurez formés de toute manière. Entendre une justification d'un point de vue juridique est d'autant plus inacceptable.

Nous souhaitons une réponse de la Direction.

Nous vous avons répondu. J'entends que notre réponse ne vous satisfasse pas.

Ce dispositif doit venir en complément du plan de développement des compétences, et ne pas se suppléer à celui-ci. Il doit y avoir des micro nouveaux plans de formation pour les personnes en difficulté. Le reste doit passer par le plan de formation.

Vous semblez entendre que le FNE renforcé ne concerne que les actions identifiées dans le plan de développement des compétences pour les personnes en activité partielle. Au travers de la mise en place de ce dispositif, nous avons étudié ce qui a été accepté dans le plan de développement de compétences, mais l'objectif était aussi d'élargir à toutes les personnes en activité partielle les actions de formation pertinentes pour les aider à se développer pendant



ce temps d'inactivité, pour que leur niveau de compétences leur permette d'être plus opérationnels et plus employables après cette période. La volonté est aussi d'élargir le dispositif en mettant en place des actions de formation pour des personnes qui n'ont pas eu d'action dans le cadre du plan de développement de compétences.

La Direction de Thales Services utilise une nouvelle fois l'activité partielle pour faire payer aux contribuables des actions qui seraient de son ressort direct. Rappelez-vous les questions posées à la Direction sur le fait d'intégrer les salariés en inter contrat en activité partielle, alors que ces éléments étaient en majorité déjà budgétés. Thales Services continue sur cette orientation d'exploiter au maximum la manne étatique.

Outre le fait que les salariés soient volontaires, ils pouvaient aussi solliciter directement le FNE. Un salarié en activité partielle qui sollicite le FNE pourra-t-il mobiliser le dispositif pour une formation qu'il souhaite suivre, même si cela ne répond pas aux critères posés par Thales Services ?

Comme dans toutes les formations que nous délivrons au sein de la société, la formation demandée doit avoir un lien avec notre activité et notre stratégie. Si le salarié nous contacte en appuyant un besoin sur une certaine action de formation, comme l'anglais, cela rentrerait dans la stratégie. Nous aurions un œil bienveillant sur ce type de demandes.

Nous vous proposons de poursuivre la présentation.

Les entreprises concernées sont celles qui ont obtenu une autorisation d'activité partielle en raison de la pandémie. Les salariés concernés sont ceux placés en situation d'activité partielle totale ou partielle. Les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation sont exclus.

Nous précisons qu'une ordonnance permet, lorsqu'une formation est organisée en intra et qu'il reste quelques places, d'intégrer quelques salariés qui ne sont pas en activité partielle pour compléter la session. Ce dispositif est permis jusque fin mai. Bien entendu, la priorité reste de former les salariés en activité partielle, notamment pour préparer la reprise.

Le principe du volontariat est un préalable affirmé. Si le salarié ne souhaite pas participer à la formation proposée par le manager, nous prendrons acte de la décision. Nous serons attentifs dans les éléments de langage dans la relation managériale pour assurer au salarié qu'une réponse négative ne sera pas pénalisante dans le reste de sa carrière.

Pour une même session de formation, il pourrait donc y avoir des salariés en chômage partiel, et des salariés en activité, qui seraient respectivement payés à 92% et à 100%.

Nous disons que cette possibilité est ouverte.

Nous vous demandons d'oublier cette possibilité.

La priorité est évidemment portée sur le dispositif pour les salariés en activité partielle.

C'est une belle preuve d'iniquité d'avoir des salariés payés à 100% et d'autres à 92% dans la même session de formation.

Ce n'est pas l'application que nous en ferons.

Sur le matériel mis à disposition, l'utilisation du matériel professionnel sera exclusivement réservée durant les périodes chômées au titre de l'activité partielle aux fins de la formation dans le cadre du FNE. Le salarié ne doit pas être connecté dans le cadre de l'activité partielle. Les connexions seront utilisées depuis le matériel professionnel ou personnel que pour l'utilisation des plateformes pour se former à distance.

Une part non négligeable de salariés est en activité partielle car ils n'ont pas de moyens techniques pour travailler, par exemple de PC mobility. Il serait étonnant que l'entreprise fournisse du matériel à ces salariés pour la formation mais qu'on leur interdise d'utiliser ce même matériel pour être payés à 100% !

Les seuls besoins pour suivre les formations à distance sont une connexion internet et un ordinateur. Si les personnes n'ont pas d'ordinateur professionnel, elles pourraient suivre les formations à distance sur leur ordinateur personnel.

Nous avons refait un point avec le responsable du centre de compétences et la direction technique pour réfléchir aux axes de formation prioritaires que nous souhaitions pousser dans le cadre de ce dispositif. Les axes retenus sont notamment la cyber sécurité, devOps, certification Microsoft VMWare, ou agilité (certification SCRUM).

La situation est anxiogène pour les salariés. Certains souhaiteraient peut-être réaliser des bilans de compétences. Vous ne le faites pas apparaître dans les axes prioritaires.

Toute demande d'un salarié sera accueillie d'un œil bienveillant.



Dans le monde d'avant, nous n'arrivions même pas à faire passer des bilans de compétences.

Pourrions-nous proposer davantage de contenu via la plateforme d'e-learning Udemy par ce dispositif ?

La plateforme ne rentre pas dans le dispositif. Pour être éligibles, les formations doivent être délivrées par des organismes homologués.

Vous indiquez dans la communication que le manager contacte le salarié pour lui présenter la démarche et lui proposer la formation. Ainsi, ce n'est pas le salarié qui choisit la formation.

Quand le salarié et le manager échangent au téléphone, le salarié pourra exprimer d'autres besoins. Rien n'est figé. Le dispositif est à construire, et basé sur le volontariat. Il n'y a pas de raison que nous ne prenions pas en compte les besoins si cela fait sens.

Nous n'avons rien contre le fait de former des gens en activité partielle, mais nous ne sommes pas favorables quant au mode de financement. Nous vous donnerons un avis la semaine prochaine sur le sujet.

4. POINT DE SITUATION COVID-19 DETAILLE

Un travail est mené pour vous apporter davantage de précisions dans le cadre du tableau de suivi à destination du CSE.

Nous demandons le détail par entité du tableau de la situation des salariés.

Cela est prévu.

Nous n'avons pas eu de point sanitaire depuis longtemps, sur le nombre de cas de Covid-19, de suspicion, ou en confinement. Nous devons d'ores et déjà nous organiser pour suivre ces éléments.

Nous en avons conscience. Nous sommes d'accord sur le fait que nous devons fournir l'information au niveau central, mais il est plus complexe de tout centraliser que de recueillir les informations localement.

Ce sujet n'est-il pas suivi par notre médecin ?

Non. Le médecin du travail n'a pas un rôle de reporting. Je ferai un point de situation sur tous les cas récents et qui s'inscrivent dans une période de confinement de 21 jours.

5. SST THALES SERVICES

- Remplacement du Médecin du travail de Vélizy Le Bois

Un travail a été mené avec le médecin coordinateur sur un projet de fiche de poste pour ouvrir un poste de Médecin du travail pour le site de Vélizy. Le médecin coordinateur consultera ses contacts, et se renseignera auprès du réseau Thales pour savoir si des médecins sont intéressés par le poste.

En parallèle, nous avons préparé des projets de communication aux salariés, et que nous enverrons aux RH des sites pour que tous les salariés puissent être informés à distance des coordonnées de services de santé au travail au sein de Thales et inter entreprise de rattachement.

Nous étudions avec le médecin coordinateur les sites où il peut faire sens de raisonner par bassin d'emploi et d'être rattachés à des SST du Groupe.

Le départ du médecin est envisagé fin juin/début juillet. Il y aura-t-il un recouvrement si le recrutement prend plus de temps que prévu ?

Normalement, tous les sites seront couverts. Pour les sites qui relevaient de Vélizy, un médecin du travail SGF nous aidera. Notre objectif est de limiter autant que possible la période entre le départ du médecin du travail et l'arrivée du nouveau médecin. Nous avons prévu de recommuniquer aux salariés leur rattachement en termes de SST. A moyen terme, nous essayerons de rallier au maximum les SST du Groupe. Les actions sont engagées.

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

Le Secrétaire du Comité



Philippe CHRETIEN

Le Président du Comité par délégation



Jérôme GICQUEAU



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]