

THALES Services
Comité Social et Economique
Réunion ordinaire des 30 juin et 1^{er} juillet 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-CG



ORDRE DU JOUR

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

PARTIE 1 : Attributions sociales et économiques.....	3
1. Approbation des procès-verbaux	3
• CSE ordinaire du 12 mai 2020.....	3
• CSE extraordinaire du 13 mai 2020	3
• CSE ordinaire du 26 mai 2020.....	3
2. Effectifs	3
• Entrées sorties mai 2020.....	3
• Passages CDD => CDI.....	4
• Renouvellement des périodes d'essai	4
• Sous-traitance (ratio entre nb de prestataires et taille des sites)	4
• Licenciements et ruptures conventionnelles notifiés : H/F, position, âge, ancienneté, motif, services (sortie des inscrits)	4
• Recrutement.....	5
3. Situation économique générale.....	5
• CA/PC/IFO à fin mai 2020.....	5
• RAO et faits marquants mai 2020	5
• Stand-by.....	7
• Conditions d'application du projet « Passerelle »	8
4. Information concernant le déploiement de la nouvelle organisation Thales Services	9
• Fonctionnement du CC Build à l'intérieur de DIO	9
5. Politique sociale	12
• Compte rendu de la Commission Emploi Formation	12
• Compte rendu de la Commission Egalité Professionnelle	12
• Suivi des expertises annuelles et calendrier des restitutions et consultations associées.....	12
• Etat de la BDES de Thales Services et droits d'accès.....	13
• Agenda social du second trimestre 2020	13
• Compte rendu de la Commission de suivi « Reprise d'activité »	13
6. Temps de travail.....	13
• Affaires tendues	13
• Paiement des heures supplémentaires mensuelles et annuelles	13
• Information sur des dérogations horaires à venir.....	13
• Consultation sur les dérogations horaires présentées.....	13
7. Activités Sociales et Culturelles.....	14
• Composition du bureau ASC de l'agence autonome de Grenoble.....	14
• Discussion sur des éventuelles réorientations de budget des ASC des agences autonomes prenant en compte la crise Covid-19.....	14
PARTIE 2 : Attributions santé, sécurité et conditions de travail	15
8. Composition de la CLQVT de Thales Services.....	15
9. Compte rendus des réunions de la CSSCT-C et des CSSCT régionales.....	15
10. Premiers retours de l'enquête Wittyfit.....	16
PARTIE 3 : Réclamations individuelles et collectives.....	16
PARTIE 4 : Questions diverses.....	20
11. Information complémentaire et consultation sur la mise en place de l'outil HR-Access.....	21



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 le 30 juin à 09h00.

PARTIE 1 : ATTRIBUTIONS SOCIALES ET ECONOMIQUES

1. APPROBATION DES PROCES-VERBAUX

- **CSE ordinaire du 12 mai 2020**

Le PV de la séance de CSE ordinaire du 12 mai 2020 est approuvé à l'unanimité.

- **CSE extraordinaire du 13 mai 2020**

Le PV de la séance de CSE ordinaire du 13 mai 2020 est approuvé à l'unanimité.

- **CSE ordinaire du 26 mai 2020**

Le PV de la séance de CSE ordinaire du 26 mai 2020 est approuvé à l'unanimité.

2. EFFECTIFS

- **Entrées sorties mai 2020**

235 entrées consolidées et 289 sorties étaient comptées à fin mai 2020. 189 entrées externes ont été enregistrées. Quelques postes restent à recruter en 2020, sachant que la majorité des postes ouverts a été gelée compte tenu de la crise et de la baisse de charge. Environ 30 postes seront à pourvoir, soit un volume limité par rapport à tous les recrutements prévus initialement. À noter que la volonté de transformer des stages et des alternances en contrat perdure, et des dérogations ont été acceptées.

Nous observons de nombreuses démissions à fin mai. Avez-vous identifié des alertes potentielles quant à ces démissions ou des risques sur certains profils ?

Nous n'avons pas décelé d'alerte particulière. À mi-année, nous comptons environ la moitié du volume de démissions observées habituellement sur notre rythme d'environ 200 démissions annuelles.

Des mutations vers AVS ont eu lieu dans les sorties. Hier, nous avons appris qu'AVS envisageait de faire revenir certaines personnes chez Thales Services, car une clause en cas de mutation au sein du Groupe permet aux personnes de revenir dans leur entité d'origine. Le retour de certaines personnes chez Thales Services aurait fait suite aux problématiques de charges sur AVS. Avez-vous entendu parler de ces mouvements envisagés ? Etes-vous prêts à reprendre les personnes mutées ?

Nous n'en avons pas entendu parler. Nous ne connaissons pas les conditions dans lesquelles AVS pourrait activer cette clause. Nous nous renseignerons après la séance.

Il semblerait que le sujet soit en cours de discussion avec des managers. Cela nous semble étrange. Nous souhaitons que le point soit vérifié.

Nous ne sommes pas informés du sujet. Nous nous renseignerons.



La plupart des embauchés ont une clause de non concurrence. Quand un salarié démissionne, l'employeur a la possibilité de lever la clause dans un délai de 8 jours après la réception de la lettre de démission. Or, avec la crise, les courriers des RH n'ont pas forcément été relevés. Un salarié s'est vu lever la clause après le délai de 8 jours. C'est de l'argent qui est en cause. Avez-vous réfléchi sur le sujet d'un point de vue juridique ?

Nous avons commencé à étudier le sujet. Nous apporterons une réponse cette semaine. Nous rappelons que la clause de non concurrence est exceptionnelle et n'est pas intégrée à tous les contrats, puisqu'elle est restrictive en termes de capacité pour le salarié de retrouver un emploi.

Avec le passage à HR Access, nous imaginons que les RH auront de nouveaux outils pour communiquer avec la base de données.

Nous disposons de l'outil AT RH, qui nous sert par exemple à sortir le bilan égalité femmes/hommes. L'outil a été développé en anticipation 3/4 ans plus tôt. L'outil de reporting ne sera plus utilisé à partir de juin. AT RH prendra le relais. Le Groupe finalise les éléments permettant de réaliser un reporting pour l'ensemble des entités du Groupe. Nous n'avions pas la main sur le sujet, car c'était un outil Groupe. L'ensemble des entités ont fait remonter leurs besoins, et nous pourrions également faire remonter les nôtres pour Thales Services.

- **Passages CDD => CDI**
- **Renouvellement des périodes d'essai**

11 renouvellements de période d'essai à l'initiative de l'employeur ont été enregistrés. Est-ce en lien avec la crise ?

Oui, car nous avons rencontré des difficultés et un manque de visibilité pour réaliser les entretiens d'évaluation.

Il y a-t-il eu des périodes d'essai non renouvelées ?

Oui. En rythme de croisière, nous recrutons environ 20/30 salariés par mois. Compte tenu du nombre important de recrutements opérés en début d'année, certaines périodes d'essai ont forcément été validées. Nous précisons que les ruptures de périodes d'essai survenues étaient à l'initiative des salariés.

- **Sous-traitance (ratio entre nb de prestataires et taille des sites)**

Les données présentées sont extraites de la base API et ne sont donc pas l'image exacte de la réalité du fait du délai du traitement des commandes par les achats. À date, le nombre de prestataires baisse d'environ vingt. Vu la situation, un plan de contrôle des prestations existantes et futures a été mis en place de façon à mener une analyse fine des besoins en fonction des disponibilités en interne. Environ 200 prestations n'ont pas trouvé d'alternative. Pour quelques-unes, une solution en interne a été trouvée. L'objectif est aussi de réfléchir à des plans de désengagement, c'est-à-dire de passage de connaissance aux collaborateurs de Thales. Les effets d'une telle action ne se produiront que plus tard, au terme de la montée en compétences.

Quelles sont les compétences dont nous ne pouvons pas nous séparer ? Nous aurions aussi souhaité une analyse fine, site par site, sur les partenariats qui nous engagent.

Les compétences clefs relèvent plutôt du MTIP, qui n'a pas été décliné. Cette analyse doit être suivie tout au long de l'année, en fonction des compétences et de la GPEC. Nous devons être capables de remonter des informations et d'en tirer les conséquences dans les exercices d'analyse stratégique. En revanche, nous documentons les demandes concernant des compétences très particulières et nous devons donc être capables de construire un indicateur à ce sujet.

Quels sont les objectifs assignés à la DIL en termes de sous-traitance ?

Nous n'avons pas fixé d'objectif. Nous avons demandé que toutes les commandes soient examinées, surtout les renouvellements. À court terme, nous voulons sentir qu'un vrai processus se met en place. Petit à petit, nous nous alignons sur cette logique. Cela aide les managers à prendre en main leur rôle de Team Leader, à identifier ceux qui peuvent acquérir certaines compétences dans les prochains mois puis à mettre en place le processus. Cette dernière étape n'a cependant pas encore réellement démarré.

- **Licenciements et ruptures conventionnelles notifiés : H/F, position, âge, ancienneté, motif, services (sortie des inscrits)**

La rupture conventionnelle présente sur les planches avait été présentée en CSE en début d'année 2020.

Avez-vous validé la transmission des informations du même type en termes d'effectif à fin juillet ?



Nous serons certainement dans le cadre d'une période transitoire. J'étudierai ce que les outils nous permettront de produire en termes de reporting pour juillet.

- **Recrutement**

Point présenté par Anne FIGUERO.

Depuis le début de l'année et encore plus depuis le début de la crise, un ralentissement des recrutements est constaté. Malgré tout, nous avons tenu les engagements pris avant la crise et négocié, lorsque cela était possible, le décalage de l'entrée pour accueillir au mieux les recrues. Les besoins en embauches seront considérés seulement à titre exceptionnel. Vu le volume de salariés en activité partielle, il serait malvenu de continuer à recruter.

Il serait dommage de passer à côté de la promotion qui sort des écoles d'ingénieur en septembre.

À ce stade, nous nous projetons sur deux mois. De plus, sur les 195 alternants ou stagiaires, 21 demandes de dérogations ont été acceptées par le Groupe.

Habituellement, la Direction propose une planche sur la répartition des recrutements par agence et par site.

Nous vous transmettons cette planche hors réunion.

La nouvelle organisation va-t-elle changer la répartition géographique des chargés de recrutement ? Sont-ils sortis d'activité partielle ?

Non, il n'y a pas de projet à ce niveau-là. Les recruteurs sont positionnés par bassin géographique afin d'assurer la proximité avec les différents sites. Ils sortent progressivement de l'activité partielle en fonction des besoins, de manière à se préparer pour la fin d'année. À partir du 1^{er} juillet, ils travailleront un jour par semaine.

3. SITUATION ECONOMIQUE GENERALE

- **CA/PC/IFO à fin mai 2020**
- **RAO et faits marquants mai 2020**

C'est la dernière fois que nous abordons la synthèse par région. Par la suite, ces chiffres seront présentés par BU.

Il est difficilement imaginable que les chiffres ne soient pas retraités selon la nouvelle organisation à partir de janvier, ne serait-ce que pour les commissaires aux comptes.

Ce sera fait si nécessaire, mais il n'est pas sûr que les commissaires s'intéressent au découpage interne.

C'est le rôle du CSE de pouvoir comprendre les chiffres et leur évolution.

Les comptes seront arrêtés fin juin selon l'organisation actuelle. Nous vous répondrons plus précisément sur ce point lors de la prochaine réunion.

Pour évaluer les managers et responsables des BU, vous avez besoin des chiffres de l'année passée selon la nouvelle organisation.

C'est vrai, mais la crise sanitaire affectera aussi la comparaison d'une année sur l'autre.

À part la région Sud-Ouest, toutes sont en retrait sur la prise de commande et l'avance prise en début d'année sur le CA commence à s'éroder. Les perspectives d'atterrissage en fin d'année sont sensiblement en deçà du budget initial, surtout à cause du report de l'appel d'offres LSI Automotive à 2021. En fin d'année, le scénario moyen est un retrait de la prise de commande de 75 millions d'euros, un recul du CA de 30 millions d'euros et un EBIT réduit d'un tiers.

Le cash est affecté par deux facteurs : le recouvrement et les moyens des clients d'un côté, les actions d'amélioration de suivi des paiements à l'heure de l'autre. Ces dernières ont été ralenties ces derniers mois, d'où une prévision de baisse du cash.

Parmi les offres gagnées en avril-mai, il faut signaler GIP Renater et le CNES, grâce à une bonne poursuite de l'activité dans le spatial. La DGAC, malgré les problématiques de l'aéronautique en général, a des enjeux de rénovation de ses systèmes qui maintient une certaine activité.

Notre offre pour TOTAL-ISC, en partenariat avec Schneider, a été jugée de très bonne qualité, mais trop chère. Une autre offre à EDF RTE a été perdue.

Parmi les offres en cours, celle à NAVAL GROUP fait l'objet d'une bonne interaction. Pierre Fabre commence à lancer son renouvellement de l'infogérance. Dans ce dossier difficile, nous sentons une forte prise en main de leurs Achats. Ils ont demandé une remise sans contrepartie de 25%, que nous avons refusée.



Pierre Fabre représente un bassin d'emplois important sur Castres. Or, le P2 (probabilité de gain) de 30% peut susciter l'inquiétude. Il faudrait une intense action de lobbying pour gagner ce contrat. L'accompagnement par un cabinet est-il envisagé ?

Ce n'est pas prévu pour le moment. Nous avons pour avantage de très bien connaître le dossier du client, mais cela pourrait aussi être un inconvénient par rapport à d'autres entrants qui pourraient promettre beaucoup plus. De plus, le délai est très court pour donner une réponse très structurée. Le lobbying aura lieu en temps voulu, mais, vu le nombre de concurrents, il aurait été présomptueux d'estimer un P2 au-delà de 30%.

Stratégiquement, nous avons les atouts, mais il faut les valoriser. Un acteur extérieur nous permettrait de pousser notre offre. Il y a également des enjeux de cohésion Groupe.

L'accompagnement d'un cabinet pourrait être intéressant, mais la prise de décision aura lieu en fin d'année. Il est vrai que l'enjeu social est important.

Sur LISI Automotive, nous avons un sponsor pour la partie automobile, mais ce secteur est mal en point, d'où le report à 2021.

Pour les perspectives de gros contrats, le deuxième semestre 2020 est en blanc. Cela montre qu'il s'agit d'une année atypique.

Concernant les tendances et prévisions 2020 de nos clients principaux, les changements majeurs sont le plan de réduction de coûts lancé par EDF pour 1,4 G€, la demande de réduction de 25% de nos activités chez Pierre Fabre en 2020 et une confirmation de la bonne tenue de l'activité sur le spatial.

Tout n'est pas lié à la crise sanitaire.

En effet, il s'agit de tendances et prévisions globales, même si certaines situations, comme celle d'Amadeus, sont directement explicables par le Covid.

La tendance est à la baisse d'activité à La Poste. Il avait été dit que 10 à 20 personnes pourraient être placées en activité partielle du fait de cet impact. Or, la flèche indique une stabilité.

Les perspectives sont peut-être moins sombres que prévu.

EDF est un de nos clients majeurs. La réduction de coûts va-t-elle entraîner une onde de choc dans les régions ?

Nous n'avons pas plus d'éléments à ce stade.

Avez-vous des informations sur l'AP-HP ?

Nous pouvons faire un point sur ce compte et plus globalement sur la santé lors de la prochaine réunion.

Faits marquants des régions

Bien que la prise de commande de la **région Est** soit en recul, des projets sont en cours, notamment des missions de conseil dont nous espérons des contrats plus larges à terme. Sur Axelera, nous sommes dans la shortlist. Beaucoup de petites offres sont en cours.

HAGRID est-il un projet EDF ?

C'est un projet inscrit à l'agenda de la région Est. HAGRID nous a fait remonter des problèmes de sécurité, d'où des devis qui n'ont pas été confirmés budgétairement.

Sur le projet Rio Tinto, nous connaissons des difficultés. Le premier logiciel pour le Canada devait être reproduit dans les différentes usines, mais nous avons du mal à implanter la solution.

Rio Tinto était un projet phare de la région Est. Que s'est-il passé ?

Différentes versions ont été nécessaires pour aboutir à une solution générique pour le site du Canada. En 2019-2020, un travail sur trois pays a été mené autour de cette solution, mais des demandes d'enrichissement ont été reçues. Il a donc fallu déployer la solution générique et traiter les demandes en même temps, ce qui a causé des problèmes. La conduite du changement a été minimale, ce qui a engendré une non-qualité, un nombre croissant de tickets et en fin de compte un emballement.

Nous avons formulé des doutes sur le niveau de formation des managers pour mener un tel projet à l'international. Or, ces difficultés vont entraîner une réduction des équipes. Une analyse des causes est maintenant nécessaire.

Oui, une telle analyse sera utile.

Il se dit que des salariés vont être placés en stand-by ou en activité partielle du fait des problèmes de déploiement dans différentes usines.



En effet, les conditions sanitaires rendent le déploiement difficile. En outre, certains salariés de Rio Tinto refusent notre outil. Cela complique la situation.

Sur Amadeus, deux projets resteront actifs après fin juin.

Avec Naval Group, nous avons mis en place du travail en équipe pour faire face au plan de charge annoncé par le client.

Sur la **région Paris-Ouest**, l'activité est plutôt soutenue, en particulier en logiciels, mais cela ne générera de CA qu'en 2021.

Concernant le Delivery de LISI, nous avons renégocié le contrat avec un niveau de service plus réaliste. Le nouveau contrat se déroule conformément à ce qui était prévu.

DAHER est pour partie concerné par la crise et a annoncé un plan de réduction de ses effectifs. Nous avons travaillé à maintenir un plan d'action avec une amélioration de notre prestation qui n'est pas toujours reconnue par le client. Nous y voyons la préparation du renouvellement du contrat.

Concernant Comutitres, la mise en production de leur outil de gestion a été décalée aux 11-12 juillet. Des discussions financières sont également en cours.

Concernant ARDIAN, une Task Force est en place depuis début janvier. Tout changement doit être validé par la Direction OIC. Nous ne comprenons pas.

Nous verrons ce point avec la Direction OIC. Le service s'est dégradé, probablement du fait d'évolutions. Il a fallu mettre en place ce dispositif pour mieux comprendre ce qui se passait en interne et éviter de répéter certaines erreurs. Toutefois, ce fonctionnement n'est pas normal.

Y a-t-il une date pour la bascule en Run à La Poste ?

Non. Nous avons des difficultés sur le début du Build.

Avez-vous des chiffres exacts pour BNP ?

Non, le référencement est un passage obligé, mais les commandes viennent plus tard.

La **région Sud-Ouest** est la seule qui maintient son niveau de commandes grâce au CNES, qui a maintenu ses appels d'offres et projets. La shortlist sur Symbiose a été reportée à août. Nous sommes en train d'ajuster notre offre pour la BAFO lors de la première quinzaine de septembre.

Nous sommes en attente de retour sur Cyber Ops, mais nous n'avons pas encore de date.

Eurocontrol est un contrat important. Nous avons fait une cotraitance pour une remise d'offre début juin, mais il s'agit de contrats qui se déroulent dans le temps, en concurrence avec les grands acteurs du marché.

Parmi les projets, Secmon a avancé malgré des difficultés pendant la crise sanitaire. Pour L2PF, des progrès sont faits. Pour PDAP, il y a des décalages liés à la crise, mais l'équipe est presque revenue à la normale.

Sur la **région Transverse**, le responsable du projet Dune a changé, ce qui implique de construire une nouvelle relation. Le projet Pyramid est sur une tendance d'apaisement. Le client nous a remerciés d'avoir tenu la barre pendant la crise. C'est un phénomène assez général avec nos clients, car nous avons été présents pour organiser leur télétravail.

- **Stand-by**

Le pic de la courbe correspond logiquement à la suspension des prestations au début du confinement. La baisse par la suite s'explique par la mise en place de mesures sociales à partir d'avril. La courbe en pointillés correspond aux éléments de stand-by enregistrés dans le fichier de suivi des personnels. La courbe dite « mille-feuilles » ne figure pas sur le document, car nous ne sommes pas satisfaits de la photo rendue par la projection des charges à août-septembre. Nous reviendrons dessus.

Le stand-by est d'environ 20 ETP à fin mai, alors qu'il est remonté à 50 ETP dans le fichier de suivi. En fin d'été, nous anticipons une hausse à 70 ETP, lorsque le recours au chômage partiel ne sera plus possible. Nous avons fixé en cellule de crise le principe que lorsqu'un collaborateur est sorti de chômage partiel pour une mission et qu'il n'a pas de nouvelle affectation possible immédiatement, il est placé en stand-by. Il y a des cas particuliers avec Amadeus, puisque certains collaborateurs qui ont une charge de travail jusqu'à fin juin subiront par la suite un arrêt lié directement à la crise sanitaire. Sur ce type de périmètre, il est possible que des personnels soient placés en chômage partiel.



Le taux d'intercontrats de notre entreprise se situe habituellement autour de 2,5%. Le maintien artificiel à 70 personnes jusqu'à fin septembre laisse penser que des gens sont placés en chômage partiel pour des raisons extérieures à la crise sanitaire. Pour nous, vous financez des intercontrats sur le dos de l'Etat et des salariés.

Vous nous prêtez des intentions à partir de chiffres qui sont prévisionnels. La crise n'est pas finie et a un impact réel observable dans les chiffres économiques. Cet impact durera jusqu'à la fin de l'année.

L'entreprise doit revenir rapidement à son taux d'intercontrats nominal. Il n'est pas acceptable d'entendre dire que les intercontrats vont remonter à 70 en septembre. Nous demandons un plan d'action qui montre une remontée du taux d'intercontrats en cohérence avec l'activité de l'entreprise. Nous souhaiterions qu'une vérification soit faite sur le fait que l'activité partielle est due à la crise sanitaire, pour pouvoir observer l'évolution naturelle du taux d'intercontrats. De plus, nous souhaiterions que les gens en stand-by travaillent au moins une fois par semaine, même en télétravail. Cela permet de maintenir le lien social.

Cette dernière suggestion est de bon sens, mais elle paraît difficile à mettre en œuvre rapidement. Nous devons en reparler avec la Direction. Rappelons que le dossier déposé à la DIRECCTE échoit fin septembre. Nous n'avons pas l'intention de dépasser cette date. Le 1^{er} octobre, ceux qui seront sans activité basculeront en stand-by, c'est pourquoi la courbe remontera. En réalité, nous pensons que les chiffres seront supérieurs à ce qui est prévu aujourd'hui. Il est difficile de se projeter à trois mois.

Les trois sites de Bretagne sont en rouge. Pouvez-vous l'expliquer ?

Il y a des difficultés avec TDMS, qui recherche des profils que nous n'avons pas. Cela peut expliquer en partie le stand-by.

- **Conditions d'application du projet « Passerelle »**

Le plan d'action vise à faire sortir un maximum de collaborateurs du chômage partiel au plus vite. À ce jour, nous n'avons pas de visibilité à court terme sur la charge d'environ 200 personnes. D'autres projets vont s'arrêter ou réduire leur périmètre. Nous nous attendons donc à augmentation du stand-by théorique.

TDMS a besoin à Brest de 14 développeurs et 2 IVV. Ces besoins ont-ils été remontés ?

Les besoins remontent vers une équipe qui analyse ensuite les possibilités. Cette dynamique vient du constat que de nombreux collaborateurs vont être arrêtés à Sophia.

Nous sommes préoccupés par l'aspect social de Passerelle. Il devait s'agir d'un transfert d'activité, mais certains managers disent à leurs salariés qu'ils doivent aller sur des sites très éloignés. Des salariés d'Aix-en-Provence sont déjà partis, sans que les élus aient été informés. Les conditions de déplacement et d'hébergement sont négligées.

Je n'ai pas entendu parler d'un salarié de Sophia parti travailler à Cristal, mais j'ai eu connaissance du cas d'un salarié parisien qui a refusé d'aller travailler à Gennevilliers. Nous avons analysé les refus et prévu des mesures d'accompagnement le cas échéant. Il y a donc de la bienveillance et du bon sens dans cette démarche.

Les salariés peuvent encore refuser, mais pour combien de temps ? Ce qui est choquant n'est pas que des missions soient proposées, mais qu'il n'y ait pas de soutien par la suite.

Les règles Groupe sur les voyages s'appliquent toujours. Je valide au préalable toutes les missions. Des consignes ont été passées pour éviter les hôtels bas de gamme. Certaines missions ont été bloquées, car elles impliquaient trop de déplacements dans le contexte actuel. Ces directives restent applicables. De surcroît, faire voyager un collaborateur de Sophia à Gennevilliers n'aurait aucun sens économiquement sans projet sur le site d'origine. D'une manière générale, nos préoccupations se rejoignent.

Communiquez d'un point de vue social.

Les indicateurs ont été difficiles à monter. Une cellule commerciale est en interface avec le Groupe. Le pilotage est fait par la Direction des opérations France pour que toutes les GBU jouent le jeu. Des revues ont lieu toutes les semaines notamment avec SIX. Une coordination vient aussi de démarrer avec la cellule de pilotage du CC AVS. Je verrai avec l'équipe ce qu'il est possible de construire d'un point de vue social.

Je vous invite à recommuniquer vers les managers sur la bienveillance, car ceux-ci ont reçu pour consigne d'accepter moins d'excuses des salariés.

Si un salarié dit seulement qu'il n'a « pas envie », il faut creuser ses raisons. C'est une question d'équilibre.

Il est souhaitable de relever le plafond pour l'hébergement, car les tarifs ne permettent pas de se loger décemment, notamment à l'étranger. De plus, à Bordeaux, il a été indiqué aux salariés de Thales Services en prestation chez



DMS qu'ils devraient revenir chez Thales Services, du fait de la mise en concurrence sur le CC d'AVS. Il faudrait examiner cela, car, si neuf personnes de DMS devaient revenir, ce ne serait pas compris.

Je prends note. Toutefois, le taux horaire d'AVS n'a rien à voir avec le nôtre. Depuis la semaine dernière, des revues croisées ont lieu entre Thales Services et le CC d'AVS pour partager les informations en toute transparence et éviter les erreurs.

Certains managers ont des difficultés à mobiliser des ressources sur le projet Passerelle parce qu'ils ne sont pas assez accompagnés. Il faudrait une analyse géographique préalable avant de solliciter les salariés. Par ailleurs, il y aurait dans le Groupe une mise en concurrence avec les sous-traitants. Les Achats ont pour politique d'annuler les contrats d'Infogérance et de prestation intellectuelle de nos concurrents. Avez-vous une vision précise du délai de mise en œuvre de cette politique ? En région parisienne, cela nous permettrait de sortir de l'activité partielle rapidement.

Le responsable Achats monde a écrit à tous les acheteurs concernés pour leur dire qu'il faut nourrir Thales Services en ingénierie software et qu'ils doivent donner le premier droit de refus à Thales Services avant de s'adresser à des fournisseurs externes. C'est donc un gros progrès.

Il nous a été dit que tout était arrêté en Roumanie pendant la crise. Finalement, des opportunités sont apparues et il est demandé aux managers de délocaliser de la charge vers la Roumanie.

Il est demandé aux managers de préparer la sortie de crise, et non de délocaliser vers la Roumanie. Il s'agit de détourner un périmètre qui fasse sens pour monter en compétence à terme en Roumanie. C'est le même schéma qu'il y a un an. Si nous ne le faisons pas, nos concurrents le feront et gagneront en 2021, en sortie de crise.

Nous souhaiterions une présentation du retour à la normale tel qu'envisagé en Roumanie.

Nous pouvons actualiser ce qui a déjà été présenté et évoquer le centre de compétences que nous envisageons de créer autour du Software Hardening, c'est-à-dire le test logiciel au niveau cybersécurité.

Tant que des salariés sont en activité partielle, il n'est donc pas question de transférer de la charge en Roumanie ?

Nous en parlerons lorsque nous présenterons le sujet globalement. Le plan sera examiné à la fin de la réflexion sur le détournage.

Il faudrait le faire valider par la DG.

Tout à fait. Quoiqu'il arrive, il n'y aura plus d'activité partielle au 1^{er} octobre. Même sur AMADEUS, les collaborateurs passeront en intercontrat, même si cela restera possible sur les activités encore impactées par la crise sanitaire. Cela nous amènera à travailler plus efficacement sur le repositionnement des salariés.

Qu'en serait-il en cas de reprise du virus ?

Il est trop difficile de le dire à ce stade. Ce n'est pas l'hypothèse anticipée.

Y a-t-il un nouveau planning pour le PTU ? Le sujet traîne.

Pas encore. Nous avons besoin d'une compétence en interne sur les VM, mais nous ne la trouvons pas. Il faudra recourir à une prestation si nécessaire, car il faut aboutir sur la question.

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

• Fonctionnement du CC Build à l'intérieur de DIO

Présentation de Nathalie Sonrel et Frédéric Brunet

Globalement, la création de la Direction industrielle en charge de Delivery suit quatre axes :

- Intégration des chefs de projets pour reconstruire la chaîne de travail Infogérance.
- Renforcement de la maîtrise des transitions Build 2 Run et fluidification du mode projet.
- Renforcement du niveau d'expertise technique au sein des lignes de services métier en phase Build et Run.
- Asseoir le design des pratiques et standards techniques applicables au Build & Run, d'où le nouveau poste à la Direction de la DIO.

L'objectif de DIO sera de délivrer les services Infogérance à quatre BU qui seront porteuses des rôles Program Management et Lead Management. Cette direction industrielle est positionnée dans un écosystème qui repose sur trois grands rôles : le Directeur du segment, Jean-Luc ROISENFELD, qui agit sur la vision stratégique et commerce ; le PLM, Lionel FEREMBACH, qui agit sur la politique marketing, commerciale et Go To Market ; le PLA, Frédéric RAMAGE, en charge des stratégies techniques.



Au sein de DIO, un centre de services national est dédié au Build. Il est adossé à cinq centres de services de Run. Le CS Build va prendre en charge la totalité de l'activité projet et les CS Run seront chargés de développer et piloter la production de l'ensemble des services d'Infogérance mutualisée. S'y ajoutent deux fonctions transversales, avec la Direction des opérations assumées par Frédéric Brunet, qui adresse l'ensemble des actions liées aux opérations et à la transformation, et le rôle nouveau d'ingénierie des pratiques et standards.

La maîtrise de nos projets est aussi un enjeu de satisfaction de nos clients. Il nous a paru important de proposer à l'ensemble des chefs de projet des outils d'aide pour le reporting, le planning, les exigences et l'analyse de risques. La notion de reporting efficace permet de concilier une vision des axes primordiaux pour les clients et les enjeux Thales. La chaîne de management sera mise au service des projets et des ressources des pôles. Nous avons aussi la volonté de développer une approche de pilotage de portefeuille d'activités.

Il s'agit de maîtriser en volume l'ensemble des gammes de projets. Le rôle IMES permettra de créer une transversalité entre Build et Run. Cette structuration nous permettra de mieux maîtriser nos ressources et le process d'appel à charge. Nous avons également pour objectif que les collaborateurs trouvent chacun leur place et que la DOP et le CS Build concourent à la mise en adéquation des besoins des projets, des ressources et des compétences.

Le Centre de services se crée à partir de la structure DPI, issue de la région transverse, qui intègre les métiers de WPM et de référents techniques, et à partir de la ligne de services créée au sein du Centre de services application. Globalement, cela représente un peu plus de 100 personnes sur un ensemble d'environ 750 collaborateurs à DIO.

La DPI et le foisonnement sont mis bout à bout, mais comment travailleront-ils avec les autres structures ?

Le Centre de services Build sera sous l'autorité de Laurent GRAD, membre du Codir OIC, et cadré par la Direction des opérations. L'objectif sera d'animer les deux filières de production de projets qui se caractérisent par des notions de taille et de durée de projet. Ce Centre de services intégrera également la fonction de régulation des ressources allouées au projet, c'est-à-dire l'appel à charges.

Cette création du Centre de services préserve, d'une part, les structures autour des quatre pôles d'activité issus de la DPI autour des logiques clients et, d'autre part, la ligne de services qui traite les projets de foisonnement et qui repose sur quatre plateaux répartis à Cholet, Valence, Castres et Elancourt.

Comment seront distingués les quatre pôles issus de la DPI ?

Ils se distinguent en fonction de leur spécialité.

Nous avons besoin de Transition Managers lorsque nous gagnons un contrat d'Infogérance et que nous internalisons l'activité pour gérer la réversibilité en transition. Les gammes de Transition Managers s'appuient fortement sur des compétences de chef de projet et de direction de projet. Pour autant, nous avons aussi besoin de compétences plus proches du métier de SDM pour l'évolution des contrats en cours. Cela exige des transitions sur nous-mêmes. Cela sera alors plutôt piloté au travers du SDM. Cela justifie que les Transition Managers apparaissent en même temps dans le CS Build et dans le Customer Care.

L'enjeu de la partie IMES est sa sécurisation au travers du processus Build to Run. Il ne nous a pas paru pertinent d'ancrer une hiérarchie figée. Il s'agit d'une activité évolutive, qui se construit sur chaque changement ou projet. L'activité IMES regroupe l'intégralité de DIO. Son cœur est le pôle IMES, qui se décompose en trois activités : la mise en service et pilotage, la transition et le recueil des exigences client, et une entité de pure intégration de production qui est le cœur du Delivery de DIO. IMES est donc organisée en mode projet, reconstruite selon les besoins, dans la logique de ce qui se fait avec Thales 2020.

Cela se comprend sur de gros projets, moins pour la partie foisonnement.

Le process IMES cible les grosses activités de transition. Cependant, quatre chantiers sont prévus pour le deuxième semestre 2020, dont « Transition & Intégration Mise en Service », qui consiste à déployer dans les faits l'intégration des gros projets, qui nous coûte beaucoup à l'heure actuelle, avec des instabilités majeures de trois à neuf mois. En regroupant les activités DPI et OIC, nous pourrions traiter ce sujet.

Les autres chantiers sont ciblés sur les points majoritaires autour du CS Build, avec l'intégration au processus de la DOP, l'utilisation d'outils en cohérence avec les méthodologies et la fluidité des échanges entre les chefs de projet et les RO. Ce n'est pas parce que tout le monde fait partie de la même équipe qu'il ne faut plus chercher à optimiser les processus internes.

Le CS Build permettra le rapprochement de deux grandes unités de Delivery sous un management unique qui animera les deux filières projets.

Les grands projets, c'est-à-dire au-delà de 100 K€, sont issus de transitions d'Infogérance de projets de transformation. Ils font appel à des ressources au sein des lignes de service de DIO ou de la DT (DA/PDA) allouées dans le cadre d'un plan de charge prévisionnel et via un processus d'appel à charge (AAC). Parmi ce portefeuille,



peuvent être cités Commutitres, Ardian, HCI, Cockpit SAP Naval Group, CNRS, La Poste – QASAR, SAYS, Naval Group ou encore UCC WISE.

Un travail est en cours avec Laurent GRAD pour mettre en place des revues de projets hebdomadaires et un outillage standard de gestion de projet, par exemple en analyse des risques. Ce sera déployé pour appuyer le suivi du pilotage des grands projets.

Parmi les projets de foisonnement, c'est-à-dire jusqu'à environ 50 K€, le principal client est NEWTON-BYD.

Les plateaux BEYOND n'apparaissent pas dans l'organigramme.

Il s'agit de ressources rassemblées dans le projet foisonnement. Le client DPI regroupe un certain nombre de projets produits par les plateaux agiles, pour un total de 3 à 4 millions d'euros.

L'équipe foisonnement NEWTON est aujourd'hui composée de chefs de projet qui travaillent essentiellement sous le pilotage des projets foisonnement NEWTON. Le choix a été fait de ne pas les intégrer au nouveau projet CS Build, mais comment réussiront-ils à organiser les appels à charges ?

Il sera fondamental que les chefs de projets s'appuient sur le processus d'appel à charges. Il y a de toute façon une dépendance au CS Build dans le cadre de ce processus. C'est un point sur lequel la communication doit être renforcée avec le programme.

Comment seront priorisés les appels à charges et les ressources correspondantes ?

DIO sera dotée des ressources suffisantes pour assurer la fourniture des projets. Tout l'enjeu est la construction des plans de charge. Un élément fondateur de Thales 2020 est la possibilité de construire des plans de charge entre DIO, DIL et les BU, pour disposer d'un prévisionnel de charge qui puisse être traduit en un plan pluriannuel ainsi que d'un processus de régulation des charges opérationnelles. Le processus d'appel à charges sera maintenu et consolidé et de nouvelles actions ont été enclenchées au niveau des comités de site, dans lesquels les BUs sont représentées, avec des processus de régulation des ressources.

Le processus de réponse aux appels à charges est géré par deux personnes et demie dans un canal outillé qui permet de dénombrer les demandes, calculer le délai nécessaire à trouver les ressources et montrer les évolutions de notre capacité à monter un plan de charge contrôlé. Le processus d'appel à charges n'est pas confortable, mais 86% des demandes recueillent une réponse en cinq jours, ce qui est un score honorable.

Un axe d'amélioration prioritaire est la gestion des ressources. Qui va prendre la décision finale et où, par rapport aux priorités ?

Nous souhaitons qu'un lien étroit existe entre Direction des Opérations et le CS Build pour traiter la régulation des appels à charges. Le Comité de plan de charge permettra de voir plus loin, d'anticiper, alors que les appels à charges exigent une adaptation à la demande en temps réel.

Ne craignez-vous pas que le Comité de plan de charge prenne le lead sur le Comité hebdomadaire ?

L'allocation des ressources est sous la responsabilité des Directions d'ingénierie. Ce sera donc tranché en dernier lieu par Laurent GRAD, Frédéric BRUNET et Nathalie SONREL. Le Comité de plan de charge est là pour ajuster la stratégie de ressources à moyen terme. En 2019, il a permis d'augmenter le plan de recrutement de 70 à 134 personnes sur OIC ou encore de gérer le cursus sur les prestataires.

La charge du foisonnement est variable du fait de la crise sanitaire. Or, les équipes n'apparaissent pas dans les appels à charges. Cela signifie-t-il qu'à l'avenir, cette organisation va externaliser les forces de production du CS Build pour tout passer en appel à charges ?

Les plateaux de foisonnement étaient voulus comme des équipes agiles et autonomes, opposées aux projets appels à charge. Pour autant, un certain nombre de projets DPI ont trouvé un accès aux plateaux de foisonnement. Il faudra communiquer sur le fait que les plateaux de foisonnement doivent être alimentés pour pouvoir perdurer. Amener de la charge, cela peut aussi signifier ouvrir de nouveaux plateaux. Nous avons des retours très positifs des clients sur la dynamique apportée par les plateaux agiles.

Théoriquement, rien n'interdit qu'un appel à charges aille vers les plateaux agiles, notamment dans une optique d'optimisation de charges, mais il ne faut pas briser la dynamique d'équipe de ces plateaux.

Il y a une baisse d'activité côté Build. Les salariés ne comprennent pas que les projets ne fassent pas appel à eux, car l'intérêt du CS Build est de décloisonner les équipes.

L'intérêt de cette organisation est aussi d'orienter l'appel à charge de manière plus stratégique.

Pourriez-vous préciser les moyens et les outils mis en place pour fluidifier les échanges ?



La première étape est la mise en place de la notion de portefeuille projets au sein de DIO. Nous allons profiter du regroupement des entités DPI et OIC pour injecter de la culture projets dans la façon de conduire les projets. Il s'agit donc plutôt d'un angle méthodologique. Au deuxième semestre, nous envisageons de planifier des ateliers. Quand la méthodologie sera claire et éprouvée, nous poserons la question des outils, mais nous avons déjà mis en place une revue de projets hebdomadaire et un reporting simplifié.

5. POLITIQUE SOCIALE

• Compte rendu de la Commission Emploi Formation

La dernière Commission Emploi Formation s'est tenue le 5 juin. Nous avons revu les formations au titre du FNE ainsi que les check-in.

Sur le FNE, 43 formations ont été identifiées au titre du plan, plus 231 par les managers. Ces formations ont été proposées aux salariés pendant les quinze premiers jours de juin. Un point sera fait sur les formations retenues, acceptées et refusées lors de la Commission du 3 juillet. Les axes prioritaires étaient la Cybersécurité, DevOps, la Certification Microsoft VMWare, l'Agilité, l'anglais, ainsi que des formations managériales. Nous avons fait remarquer à la Direction que beaucoup de thèmes étaient repris du plan de développement de compétences initial. Nous attendons des réponses et un suivi des formations le 3 juillet.

Fin juin, 107 propositions de stage ont été adressées, 140 formations ont été acceptées ou envisagées et 87 retours ont été positifs, pour environ 60 actions engagées. Nous détaillerons ces chiffres le 3 juillet.

Les formations au titre du FNE pas encore réalisées lors du retour à l'activité pleine pourront être réalisées sur le budget formation et non sur le FNE.

Les check-in ont été de nouveau évoqués pour re-sensibiliser tout le monde, car les salariés sont plutôt dans une position attentiste au niveau des rendez-vous. Les managers peuvent être à l'initiative du premier check-in, même si cela doit plutôt venir du salarié. Le point gênant est qu'à ce stade, l'outil ne permet pas de suivi RH.

Le 3 juillet, nous reviendrons sur le plan d'évolution des compétences, sur l'avancement de la NOF et sur la nouvelle campagne d'apprentissage, dont l'objectif a été abaissé de 60 à 30. Il est d'ailleurs étonnant qu'aucune fiche ne nous soit parvenue alors que certains candidats ont déjà été reçus.

Nous en prenons note. Florence Seguin interviendra lors de prochaine réunion pour faire un point global sur l'apprentissage.

• Compte rendu de la Commission Egalité Professionnelle

La Commission s'est réunie le 10 juin. Nous avons examiné les résultats de la méthode de distribution du 0,1%. Pour rappel, il s'agit d'une méthode de distribution automatique fondée sur la base de salaire sans part variable pour les IC et sans prime d'ancienneté pour les mensuels. Un regroupement est fait géographiquement avec une moyenne corrigée de l'expérience par tranche d'âge. Ce regroupement concerne aussi les classifications par famille professionnelle.

Il ressort un écart par rapport à la méthode de distribution de 37 femmes, dont 23 pour la région parisienne et 14 pour la province. Sur les 37 femmes, il y a 3 mensuelles. Les 34 cadres se décomposent en 6 femmes en position 3 A, 3 en 3 B, 18 en cadre 2 et 7 en cadre 1.

En plus des 37 femmes, 9 femmes ont été identifiées en écart grâce à la méthode de nuage de points. Lors de la prochaine commission le 9 juillet, nous traiterons plus précisément ces cas.

Il y a également un accompagnement de 5 femmes en promotion vers un poste de cadre, 6 femmes en prévision d'une promotion et 1 une salariée mensuelle pour un changement de classification.

Le sujet de l'accompagnement vers les promotions reste à affiner lors de la prochaine commission.

• Suivi des expertises annuelles et calendrier des restitutions et consultations associées

La consultation sur la situation économique est décalée en semaine 38 avec une restitution le mardi 15 ou le jeudi 17 septembre. La consultation sur la stratégie se tiendra lors d'un CSE extraordinaire, soit le 29, soit le 30 septembre. La restitution sur la politique sociale aura lieu le 23 octobre suivant.

Y a-t-il une projection des impacts financiers de la crise Covid ?

Globalement, la stratégie n'a pas évolué.

Nous souhaiterions des précisions sur les chiffres en fonction de la situation sanitaire.

Syndex donnera un éclairage sur la situation à date.



- **Etat de la BDES de Thales Services et droits d'accès**

Les droits d'accès ont été mis à jour pour la très large majorité des élus. La mise à jour de la documentation sociale sera finalisée dans la semaine sur la partie historique et avant deux semaines sur la partie financière. Cela permettra d'avoir une BDES à jour pour préparer les consultations de septembre.

- **Agenda social du second trimestre 2020**

Calendrier des CSE ordinaires	
Juillet	Mardi 28 (à distance)
Août	
Septembre	Mardi 29
Octobre	Mardi 27
Novembre	Mardi 24
Décembre	Mardi 15

En fonction de l'actualité, la réunion pourra se prolonger lors de la demi-journée suivante.

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

Ce point n'a pas été traité.

6. TEMPS DE TRAVAIL

- **Affaires tendues**

Nous observons des dérogations pour travailler en dehors des plages horaires, le samedi par exemple.

Nous avons demandé au service RH de remonter la visibilité sur les affaires tendues. À date, nous n'avons rien reçu. Nous invitons les élus à remonter les situations.

La veille, nous avons beaucoup échangé quant au surmenage sur le projet du client Rio Tinto. Savez-vous si ce dossier avait été déclaré tendu ?

Non. En cas de nécessité de passer le dossier en affaire tendue, nous vous en informerons par email.

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

La Direction s'est engagée à payer les heures supplémentaires mensuelles et annuelles en juillet. Un retard est considéré. La crise n'explique pas tout, mais c'est un élément d'explication, en plus de la bascule. Les équipes étaient mobilisées sur un certain nombre de sujets, ce qui a causé du retard. Tout sera mis en œuvre pour tenir l'engagement de payer ces heures sur la paie de juillet.

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

Deux dérogations pour le travail le dimanche seront soumises à la consultation du CSE lors d'une séance extraordinaire la semaine suivante.

La première dérogation concerne une période qui débiterait le 12 juillet, qui concerne SGF pour 3 semaines de formation auprès de clients aux Emirats Arabes Unis. Dans les pays du Moyen-Orient, la semaine de travail est établie du dimanche au jeudi. La formation se tiendra à distance sur 5 jours, sur la semaine normale de travail aux Emirats Arabes Unis. 4 dimanches seront concernés : les 12, 19, 26 juillet et 2 août.

La seconde dérogation concerne Pierre Fabre sur le projet Split-DC, pour le dimanche 9 août pour la continuation des opérations qui seront initiées le 4 juillet, pour 4 salariés (ingénieurs et techniciens).

- **Consultation sur les dérogations horaires présentées**

La demande de dérogation concerne le Ministère de l'Agriculture pour le projet de plateforme d'accès internet du réseau interministériel de l'État et un projet d'évolution capacitaire des infrastructures, pour le dimanche 26 juillet, pour 2 techniciens et 2 cadres.



Il est dommage que les délais ne soient pas respectés pour la consultation, et qu'il n'y ait pas eu d'anticipation. Au vu de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle, il serait préférable de revenir à un cadencement plus respectueux pour les salariés.

La demande est urgente.

Nous l'entendons, mais nous vous demandons d'anticiper pour les prochaines demandes de dérogation.

Les collègues qui travailleront le dimanche pour les Emirats Arabes Unis seront-ils en repos le vendredi et le samedi ?

Oui.

Pour la CGT, nous insistons sur le respect de l'instance. Quand les salariés travaillent sur site, une organisation est nécessaire pour s'assurer que les règles sanitaires sont respectées. Il serait préférable de retrouver des délais raisonnables.

Cette consultation est reportée et se tiendra avec les deux autres lors du CSE extraordinaire du 7 juillet.

7. ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

• Composition du bureau ASC de l'agence autonome de Grenoble

Suite aux dernières élections, un changement de poids des organisations syndicales a eu lieu.

Le bureau autonome est toujours composé de 5 membres. Le bureau a voté une réorganisation de la Présidence et de la trésorerie. Philippe NICODEMO sera le Président, et le trésorier sera Christine DEBARGE.

• Discussion sur des éventuelles réorientations de budget des ASC des agences autonomes prenant en compte la crise Covid-19

Il pourrait être intéressant qu'une réflexion soit menée sur la stratégie budgétaire des activités sociales dans chaque bureau ASC des agences autonomes, afin de réfléchir aux éventuelles répercussions sur la manière dont l'argent est dépensé. Quelques années plus tôt, nous menions une réunion annuelle entre les bureaux des ASC pour mettre les idées en commun. Nous essayerons de remettre en place cette réunion, dans le but d'échanger sur une éventuelle réorientation des politiques locales en matière d'œuvres sociales.

Pour la CGT, nous souhaitons savoir si l'impact du chômage sur le budget des œuvres sociales été évalué. Nous pensons qu'il serait pertinent de réorienter la stratégie. Nous savons que la culture souffrira considérablement suite à la crise Covid. À Grenoble, nous avons commencé à discuter de la réorientation de budget, pour soutenir la culture.

Nous avons demandé en début de crise des informations sur l'impact de l'activité partielle sur les budgets, mais nous n'avons rien reçu. Le dernier versement de début juin 2020 ne présentait pas d'impact. Les premières activités partielles seront déduites en juillet. Comme notre subvention est proportionnelle à la masse salariale, nous verrons les effets lors du versement de la dotation de juillet.

Il y aura a priori un impact sur l'assiette de calcul suite à l'activité partielle.

Nous supposons qu'il s'agira de 8% des 1,5% de la masse salariale des gens ayant effectué de l'activité partielle. Ainsi, cela ne représentera pas des millions d'euros. Dans le même temps, les activités ont été en grande partie arrêtées pendant cette phase. Nous n'avons pas dépensé au même rythme que d'habitude. Aucune agence ne sera en faillite à cause de la crise.

À Vélizy, nous travaillons d'habitude avec des intervenants qui assurent des visites culturelles dans les musées. Pendant le Covid, nous avons mis en place des visioconférences avec ces intervenants qui connaissaient une situation catastrophique à cause de la crise. Ces conférences ont rencontré un franc succès, et étaient de plus accessibles aux agences non autonomes de la province, qui n'avaient pas accès aux visites des musées. Cette action a permis à ces intervenants de continuer à vivre tout en travaillant. Des salariés ont demandé le maintien de ces conférences indépendamment de la période Covid, ce qui sera étudié. Si cette action intéresse d'autres agences autonomes, le contact de la personne qui centralise les demandes pourra leur être communiqué.

Nous trouvons que c'est une très bonne idée, car cela permettrait de faire bénéficier des visites aux agences de province qui ne peuvent pas effectuer des visites à Paris habituellement.



Pour la CFTC, la proposition d'instaurer des règles communes sur l'ensemble des CSE nous convient. Il faut se pencher sur le sujet. Un historique a rendu les règles différentes, et il s'agirait de voir si nous pouvons converger sur des règles communes. Il serait positif de nous mettre d'accord sur des règles transparentes et plus simples.

L'idée est plutôt d'échanger sur les différentes règles appliquées dans les différentes agences, et qu'elles récupèrent éventuellement les bonnes idées, comme les visites virtuelles. Le but n'est pas de tout homogénéiser, mais de prendre le meilleur après un échange.

Pour la CFDT, nous pensions que la question était de revoir la stratégie des ASC pour l'avenir, en voyageant plus propre, en soutenant la culture... et non sur les règles de remboursement.

Nous pourrions partager et nous améliorer sur tous les sujets.

A la CFE-CGC, nous pensons qu'il serait important de reprendre le rythme d'une réunion annuelle pour converger les idées, voire deux, et réaliser un constat de la crise, sur l'impact sur les voyageurs et les prestataires avec qui nous sommes en contrat, dans le but de préparer autrement nos modes de fonctionnement. Il faut aussi penser aux salariés qui se sont trouvés en difficulté financière, en échangeant sur les formes de soutien que le CSE pourrait apporter. La visioconférence en culture est un point positif, mais d'autres activités sont touchées, comme le monde du spectacle. Il y a peut-être une dynamique plus locale à insuffler aux sites. Chaque bureau pourrait faire une analyse de son bassin d'emploi.

A la CFE-CGC, nous pensons que les agences doivent garder leur autonomie, sinon, il n'y a plus d'intérêt. Il peut y avoir des activités communes à toutes les agences, mais nous devons garder l'autonomie des agences, avec des règles différentes.

A la CGT, nous abondons dans le sens de la CFE-CGC : il faut garder une autonomie des agences. L'idée serait que de grands principes post-Covid soient identifiés, par exemple que le CSE national demande de soutenir la culture. Ce serait aux agences de prendre en compte ce principe tout en conservant leur autonomie.

PARTIE 2 : ATTRIBUTIONS SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

8. COMPOSITION DE LA CLQVT DE THALES SERVICES

La CLQVT a été créée en configuration CE/CHSCT. Il est noté dans l'accord QVT que les membres du CHSCT désignaient leurs représentants à la CLQVT. La CSSCT étant une commission et non plus un comité, elle n'a plus cette possibilité de vote. Les CSSCT régionales ont désigné leurs représentants à la CLQVT, et il appartient au CSE d'officialiser ces désignations.

La CSSCT Paris Ouest s'est réunie et propose de désigner Yannick HERVOUETTE et Fabrice ROBILLARD.

La CSSCT région Est s'est réunie et propose de désigner Arnaud BONNET.

La CSSCT Sud-Ouest s'est réunie et propose de désigner Valérie MIAILHE.

La CSSCT Elancourt se réunit la semaine suivante et indiquera au CSE son représentant à la CLQVT.

Il y aurait donc 5 représentants des CSSCT, auxquels s'ajoutera un représentant par organisation syndicale, qui seront Pierre-Yves LABASTIE pour la CFDT, Éric PARIS pour la CFE-CGC, Philippe NICODEMO pour la CGT, et Gérald COMPOINT pour la CFTC.

Pour la CGT, nous trouvons qu'il y a un fort déséquilibre au niveau syndical. Nous aurions souhaité une représentativité plus correcte.

Vous avez raison, mais nous avons laissé les CSSCT gérer, et nous vous avons présenté les résultats.

Pour la CGT, nous le respectons. Nous aurions souhaité une représentativité pour que les débats soient sereins.

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

Toutes les réunions des CSSCT sont à venir, et les précédentes réunions CSSCT ont d'ores et déjà été commentées. Il n'y a donc pas de compte rendu à présenter lors de la présente séance.

Avez-vous des nouvelles au sujet du remplacement du médecin référent ?

Nous avons trouvé la remplaçante du Docteur BERNARD DEPARIS. L'arrivée potentielle est prévue la deuxième semaine de septembre 2020.



Il serait de bon ton que le nouveau médecin se présente en réunion d'information. Le nouveau médecin serait-il disponible pour la prochaine réunion du 28 juillet 2020 ?

Nous ne savons pas encore.

10. PREMIERS RETOURS DE L'ENQUETE WITTYFIT

Le taux de participation est de 23% avant la dernière semaine d'enquête. Il est préférable d'attendre qu'elle soit terminée pour faire une présentation exhaustive et tirer des enseignements. Nous aurons l'occasion d'y revenir lors d'une commission dédiée puis en CSE.

Comment les salariés en activité partielle sont-ils contactés ? Ce sont eux qui ont le plus de problèmes à remonter.

Les salariés en activité partielle ne sont pas sollicités, car l'entreprise n'a pas le droit de leur demander d'effectuer quelque tâche que ce soit pendant cette période.

Est-il envisageable de les faire sortir une journée d'activité partielle pour qu'ils répondent à l'enquête ?

Nous prenons note de cette proposition. Toutefois, 80 à 90% des questions visent les salariés qui travaillent.

Les résultats seront-ils détaillés par site ?

Oui, une fois les résultats consolidés, nous les partagerons en RP.

À quoi va vraiment servir cette enquête ?

Nous devons analyser nos marges de manœuvre sur les différents sujets, tirer des leçons sur ce qui mérite d'être valorisé et ce sur quoi il faut revenir. Le reste est à construire avec les RH, les responsables de site, la Direction générale et les élus, qu'il s'agisse de la démarche de communication ou des leviers qui seront actionnés.

Quel est l'objectif de taux de participation ?

Sur des enquêtes menées en présentiel pendant un ou deux mois, le taux est plutôt de 50%, mais le contexte est particulier. Le taux final sera sûrement en deçà.

PARTIE 3 : RECLAMATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES

Unités de travail

Nous demandons la liste des unités de travail.

Nous avons déjà répondu à ce sujet.

Tickets restaurant

Les tickets restaurant de mars ont-ils été envoyés aux salariés ?

Je ne sais pas vous le confirmer.

Sur Bordeaux, les titres restaurants n'ont pas été envoyés. L'assistante est revenue une journée, et a pu remettre les tickets restaurant aux personnes qui se sont rendues sur le site. Tout le monde n'est pas autorisé à revenir à l'agence.

À partir du 1^{er} juillet, nous demandons aux salariés de revenir un ou deux jours dans la semaine. La distribution doit donc être possible.

Oui, mais à la condition que l'assistante soit présente, car c'est elle qui dispose des clefs du coffre.

Nous transmettrons un email aux assistantes de site pour qu'elles prennent le sujet, pour s'assurer que la distribution des tickets restaurant des mois en cours soit effectuée, et que la distribution pour la première quinzaine de mars soit régularisée.

La CFTC demande s'il est possible d'envisager de passer à la carte tickets restaurant ? Elle s'étonne qu'en 2020, nous utilisions encore des tickets restaurants papier chez Thales Services, et que les gens doivent aller les chercher au Secrétariat.

Il y a moins de souplesse avec la carte qu'avec les tickets restaurant papier. Par exemple, si le montant du paiement est inférieur au prix du ticket restaurant, il est possible de disposer d'un avoir. Ce n'est pas possible avec la carte, et la différence est perdue. Il y a beaucoup d'avantages à rester au papier. Par exemple, les salariés peuvent donner des tickets à leurs enfants, ce qui n'est pas possible avec la carte.



Pour la CGT, nous n'avons pas encore sondé les salariés sur le sujet, et n'avons pas donc pas d'avis à donner.

Wittyfit

Sur Wittyfit, nous souhaiterions que l'enquête soit prolongée.

La campagne arrive à échéance en fin de semaine. Les salariés en activité partielle en juillet/août auront la possibilité de répondre au questionnaire.

Un autre compte rendu sera donc nécessaire par la suite.

Oui, après un temps d'analyse de la première campagne.

Activité partielle

Des personnes n'ont pas d'information quant à la mise en chômage partiel.

Garder le lien est essentiel. Nous comprenons les contraintes de l'activité partielle et la problématique de sollicitation, mais nous oublions l'essentiel, à savoir l'humain. Certains managers ont mis en place une citadelle, et les collègues prennent des nouvelles entre eux. Des salariés sont en souffrance, et n'ont pas envie de revenir car ils se sentent désaffectés. La CLQVT devra aborder le sujet et il faudra refaire une enquête après le retour des collègues, ainsi qu'un retour d'expérience. Nous avons demandé de les sortir de l'activité partielle au moins une journée par mois, pour permettre aux salariés de garder le lien.

La situation est atypique en lien avec la gestion de cette crise, avec différentes typologies de situations que nous devons adresser avant un retour à la normale en septembre. Nous en sommes conscients et devons travailler sur le sujet.

Occupation des locaux

La question suivante concernait une réaction au flash RH de la semaine précédente sur la reprise d'activité, qui indique que l'objectif est d'occuper au moins 50% des places disponibles. La direction a immédiatement été alertée, et a répondu qu'il s'agissait d'une coquille de la communication. Il s'agit en réalité de 50% maximum. Cependant, la communication n'a pas été modifiée.

Nous confirmons qu'il s'agit bien de 50% maximum. Lors d'un management meeting, il a été communiqué 50% environ, et non 50% et plus. Nous précisons que le 29 juin, le pourcentage de salariés sur le siège de Thales Services était à 23%. Nous étions donc loin des 50%.

Tous les salariés ont reçu une fausse information. Il aurait été bien d'apporter un correctif.

Sur le terrain, des managers ont pris la communication au pied de la lettre, et ont fait revenir les salariés sur site à tout va. D'autre part, ils ont oublié la notion de volontariat. Est-elle toujours d'actualité ?

Lors du management meeting de la veille, nous avons reprécisé l'esprit de la disposition. À partir du 1^{er} juillet, nous demandons aux managers de solliciter les salariés pour envisager un retour sur site. Nous ne souhaitons pas pérenniser le télétravail 5 jours par semaine. Le volontariat n'est donc plus d'actualité. Si un manager demande aux salariés de revenir quelques jours dans la semaine en respectant les dispositifs sanitaires, ils doivent revenir. Il y a une exception si le salarié connaît une problématique médicale, qui doit passer par une préconisation du médecin du travail de continuer le télétravail à 100%. Un accord Groupe est en cours de négociation sur ces sujets. Nous sommes rentrés dans une période où les salariés peuvent être invités par leur manager à revenir sur site, avec une organisation permettant de respecter les distanciations physiques et les mesures sanitaires.

RIE Toulouse Basso Cambo

Il y a un sujet sur la cantine du site de Toulouse Basso Cambo, qui est proche de la saturation.

Nous devons suivre ce point, qui devra être abordé dans le cadre de la CSSCT.

Il y a deux pistes. Soit les mesures gouvernementales s'assoupliront, soit des créneaux seront mis en place pour mieux répartir les convives dans les restaurants. Cependant, il faudra faire attention à une éventuelle saturation.

C'est effectivement un vrai sujet.

Port du masque

Il y a également la problématique des masques. Par exemple, à Élancourt, 300 salariés portent potentiellement deux masques par jour. Le stock de masques est-il anticipé ?



D'autre part, même si les règles gouvernementales sont assouplies, il est très difficile dans les espaces de circulation des bâtiments de respecter la distance d'un mètre. J'imagine que le masque sera donc toujours d'actualité.

Les questions de stock devront être abordées dans tous les CSSCT de la semaine prochaine.

Climatisation

Les chaleurs arrivant, les salariés ont réclamé la climatisation. Pour avoir le droit à la climatisation, il faut porter le masque en permanence dans les bureaux, ce qui n'est pas évident. Cela mériterait de retarder le retour sur site des gens qui peuvent correctement télétravailler.

La climatisation sera également abordée dans les CSSCT de la semaine suivante.

Référents sanitaires

Le Covid est toujours là, et les gens reviennent sur site. Nous avons l'impression que la liste des référents n'est pas à jour sur certains sites. Il n'y aura personne pour mettre de l'ordre si des dérives s'installent.

Sur les sites, les noms des référents sont affichés. Je vous laisserai vous assurer que les listes sont mises à jour. Il faut continuer à être vigilant, car nous ne sommes pas à l'abri d'une seconde vague, et les clusters qui voient le jour peuvent inquiéter. Cependant, les tests que nous voyons passer sont négatifs.

Nous pensons qu'il serait bon de communiquer vers les sites sur les référents. Sur le site de Grenoble, nous avons différents plateaux, et il n'y a pas de référent sur chaque étage. Il nous a été dit qu'il n'y avait plus besoin de référents, compte tenu de la réouverture des sites. Il convient donc de refaire de la communication.

Nous prenons le point. Le rôle de référent est plus important actuellement que pendant le confinement. Ce rôle permet de gérer les retours sur site, la mise à disposition des masques, la gestion des stocks. Nous demanderons à Jean-Pierre Morel d'effectuer un rappel aux responsables de site sur le sujet.

PV NAO

Nous avons une question sur les PV de désaccord NAO. Ils ont été envoyés, et sont en attente de signature.

PV de CSE

Le point suivant concernait la mise sur intranet des PV de CSE. Ils ont quasiment tous été déposés.

Notes de frais des élus

Ensuite, nous avons une question sur la validation des notes de frais des élus.

Tout est validé.

RIE Valence

Qu'en est-il de la part repas du RIE de Valence ?

Nous avançons sur le sujet. Nous ferons en sorte que la prise en charge de la part patronale soit régularisée pour juillet.

Entretiens de prise de mandat

La question suivante concerne les entretiens de prise de mandat. Tel que le processus est décrit, le formulaire rempli doit être transmis aux délégués syndicaux de l'organisation de l'élu. Pour la CFDT, nous n'avons reçu aucun formulaire. Il serait bon de remettre en place ce processus tel qu'il est prévu dans l'accord Groupe.

Cela est prévu.

Dans l'accord, un formulaire d'entretien de mandat est en annexe, qui est quasiment similaire au nôtre. Cependant, la partie disant qu'il devait être transmis au délégué syndical du périmètre a disparu du formulaire. Pourtant, cela est bien noté dans l'accord Groupe.

Nous le rajouterons au formulaire. Les délégués syndicaux du périmètre doivent bien être dans la boucle.

Par rapport à la nouvelle réorganisation, certains ont changé de manager. Il sera nécessaire de réaliser de nouveau l'entretien.

Vous avez raison. Cependant, le nouvel entretien n'aurait pas comme objectif d'adapter la charge, mais de partager sur les objectifs de l'année et leur revue si nécessaire, se présenter et pour prendre connaissance de l'entretien signé.



Formation des référents

Les RP en local devaient suivre la formation sur les consignes sanitaires menées pour les référents. Or, tous les RP n'ont pas suivi la formation. Il y a-t-il un suivi ?

Non, mais je prends note du point.

À Élanecourt, nous avons reçu une invitation à chaque formation. Il sera bien que cela soit fait partout.

Cela a bien été demandé.

Télétravail

Sur le télétravail, plusieurs salariés ont demandé de nouveau un avenant pour réaliser du télétravail dans le cadre de la procédure normale. Il leur est répondu que les demandes ne seront étudiées qu'en octobre, ce qui est contraire à l'accord télétravail. Quelle est cette nouvelle procédure ?

Il n'y a pas de nouvelles procédures. Dans les faits, nous sommes hors cadre de l'accord compte tenu de la crise Covid. Beaucoup de salariés travaillent 1,2 ou 3 jours de télétravail dans la semaine. Il s'agit plus de gestion de priorité. Le fait de formaliser un jour de télétravail peut attendre septembre. À notre sens, ce n'est pas une volonté de déroger à la procédure.

Pour des raisons d'organisation liées à la rentrée, ils ont besoin d'être fixés sur le fait d'avoir une journée de télétravail fixe pendant toute l'année scolaire. Ils peuvent se retrouver en octobre avec un refus, ce qui pourrait être compliqué à gérer. Comme le Groupe a annoncé que le retour sur site était privilégié, il convient de revenir à l'accord et au respect du délai de traitement des demandes.

Nous l'entendons. Cependant, nous ne pouvons pas respecter les 50% de présence sur site si tout le monde travaille 5 jours par semaine. Le télétravail continuera donc à être utilisé. Néanmoins, nous prenons le sujet. Il faudra bien revenir à un mode de fonctionnement normalisé, et nous devons nous remettre en ordre de marche en ce sens.

Des salariés remontent que leur avenant a expiré, et qu'ils n'avaient pas eu d'écrit officiel disant que les dispositions se poursuivaient.

Nous réitérons la demande de réaliser la commission de télétravail en urgence.

Compte tenu du volume important de salarié qui télétravaillent, j'ai considéré que la commission pouvait attendre septembre.

Cela nous permettra de disposer des indicateurs censés être fournis sur le télétravail, au moins avant la crise, ce qui n'est pas inintéressant. Cette commission n'a pas eu lieu depuis plusieurs années.

La remarque est pertinente, mais la situation présentée sur les avenants ne serait pas actualisée, puisque les avenants n'ont pas été renouvelés depuis trois mois. Le sujet pourra être abordé en commission CLQVT.

L'information doit être donnée à la commission Télétravail, qui doit se tenir deux fois par an.

D'accord, nous en reparlerons. Nous avons communiqué les indicateurs en commission CLQVT, mais nous pourrions attendre septembre. Les chiffres que nous pourrions sortir en juillet seront les mêmes qu'en septembre.

Télétravail à DIO et PTU

Avant la crise, chez DIO, peu de personnes étaient en télétravail. Il a été dit que, vu les circonstances, il serait plus facile d'être en télétravail. Certains salariés ont formulé une nouvelle demande, mais les mêmes arguments de sécurité qui freinaient la mise en place du télétravail avant la crise sont ressortis, alors qu'ils étaient en télétravail pendant la crise. Ils ne comprennent pas les réponses, qui sont démotivantes.

La crise a fait tomber des dogmes des deux côtés. DIO fera son retour d'expérience, qui devrait être positif. Sur un certain nombre d'activités, des dérogations ont été accordées sur la sécurité de manière exceptionnelle liées à la crise Covid. Certaines contraintes sont entendables, et doivent être respectées le temps de disposer des outils qui permettent le travail à distance. Sinon, nous prendrions de grands risques pour nos affaires.

Nous entendons votre argumentation. Cependant, nous venons d'apprendre que l'architecture du PTU était remise en cause. Le projet est repris de zéro. Il faudrait donner des informations sur le planning à venir. Il est bien de dire aux salariés qu'il faut attendre le PTU pour obtenir le télétravail, mais il faudrait montrer que le projet est prioritaire pour Thales Services et DIO. Le discours de la Direction n'est pas clair sur le sujet.

Il ne faut pas nous prêter de mauvaises intentions. Si nous avons réussi à basculer plus rapidement sur le PTU, nous l'aurions fait. Le retour d'expérience sur le télétravail sera *a priori* positif. Cependant, il y a des aléas. Ce n'est pas nous qui nous mettons des bâtons dans les roues pour ne pas permettre aux salariés de DIO de



télétravailler. Il n'y a pas d'incohérence, mais des problèmes constatés qui occasionnent des décalages. Néanmoins, nous déplorons également que le projet n'avance pas aussi vite que souhaité.

Pourquoi n'y a-t-il aucune communication sur l'avancée du projet depuis le mois de janvier 2020 ? Les salariés pilotes sur le projet n'ont rien reçu.

D'accord. Je prends le point de revenir vers les salariés concernés.

Bordées à Ollioules

Sur Ollioules, nous nous inquiétons de nos collègues qui travaillent en équipe. Qu'est-il prévu ?

À date, pour permettre aux 38 salariés de travailler en même temps sur un site de 46 places assises, nous avons été obligés de décaler les horaires. Tant que les congés ne sont pas encore pris, nous en aurons encore besoin. Cependant, il n'est pas dit que compte tenu des vacances de chacun, nous maintiendrons cette organisation. Je n'ai pas de confirmation de retour à la normale. J'essayerai de discuter avec les responsables locaux et Jean-Pierre Morel pour commencer à réfléchir sur une sortie des horaires décalés, compte tenu de la période estivale.

Nombre d'heures d'activité partielle

Enfin, vous souhaitiez savoir où nous en étions des 480.000 heures d'activité partielle prévues. À fin juin, nous avons utilisé 141.000 heures. En termes de prévisionnel à fin septembre, le maximum atteindrait 260.000 heures. Nous serons largement en-deçà du scénario du seuil maximum anticipé en début de crise.

PARTIE 4 : QUESTIONS DIVERSES

Pas de questions diverses.



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

Pour rappel, la CFDT avait formulé une déclaration lors de la séance du 23 juin et avait voté contre. La CFE-CGC avait voté contre et devait partager ce jour une déclaration. La CGT n'avait pas de position et devait la donner ce jour.

Pour la CFE-CGC, nous avons une déclaration à partager en vue de la consultation :



Pour la CGT, nous partageons la déclaration suivante :



Pour la CFTC :



Résultat de la consultation :

Pour : 0

Contre : 23 (CGT- CFE-CGC, CFDT)

Abstention : 3 (CFTC)

Deux signatures manuscrites en bleu, probablement celles des représentants des syndicats ou des élus concernés.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée le 1^{er} juillet à 11 h 22.

Le Secrétaire du Comité



Philippe CHRETIEN

Le Président du Comité par délégation



Jérôme GICQUEAU

