

COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

De THALES Services Numériques SAS
Région Paris & Ouest (hors site d'Élancourt et y compris site de
Lambersart)

La réunion ordinaire de la CSSCT Région Paris & Ouest (hors site d'Élancourt y
compris site de Lambersart) a eu lieu le :

**Jeudi 22 septembre 2022
à 10 h 00 à Vélizy**

Pour la Direction :

Jean-Pierre MOREL	Président de la CSSCT	Présent
Jérôme GICQUEAU	Responsable du développement social	Présent

Les membres de la CSSCT :

Robert BECART	CFDT	Présent
Yannick HERVOUETTE	CFDT	Présent
Amadou AW	CFDT	Présent
Virginie MÉNARD	CFDT	Présente
Fabrice ROBILLARD	CFDT	Présent
Bertrand GILLES	CFE-CGC	Absent
Gérald COMPOINT	CFTC	Absent
Latifa HARRAS	CFE-CGC	Absente

Les représentants syndicaux à la CSSCT :

Éric LEMAIRE	RS CGT	Absent
Philippe LAMARRE	RS CFDT	Absent
Arnaud MARSOLLIER	RS CFE-CGC	Absent

Invités permanents à la CSSCT :

Jean-Philippe SANTÉ	Responsable HSE (Santé Sécurité Environnement)	Présent
Marc-Antoine OLIVIER	Apprenti HSE	Présent
Audyle BONIFACE	RRH	Absente
Philippe PERROT	Représentant CRAMIF	Absent
Mme Camille PERODIN	Inspecteur du travail	Absente
Dr Hélène TESNER	Médecin du travail	Présente
Agnès BUREAU	Infirmière à Vélizy	Absente

ORDRE DU JOUR

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

1	Validation des comptes rendus de réunion	4
2	Point sur les conditions de travail sur les sites de la région Paris & Ouest	4
	2.1 Vélizy :	4
	2.1.1 Présentation du plan d'action pour réduire les nuisances sonores au sein des open-spaces sur Hélios	4
	2.2 Cholet : actions en faveur des salariés inquiets sur l'absence de réaction du management et des RH malgré la remontée de dysfonctionnements	5
	2.3 Tous sites	5
	2.3.1 Travail hybride – bureau partagé : Taux d'occupation des locaux, par zone projet	5
	2.3.2 Plan de sobriété énergétique des entreprises : mesures applicables chez TSN et conséquences sur les conditions de travail	6
3	Information sur les déménagements/aménagements à venir dans le respect des mesures inscrites dans l'accord QVT	6
	3.1 Vélizy :	6
	3.1.1 Information sur le projet de déménagement vers Hélios	6
	3.1.2 Information complémentaire concernant le projet d'agrandissement du SST sur le campus d'Hélios	7
	3.2 Lambersart : Information sur le projet de déménagement	7
	3.3 Nantes : Information sur le projet de déménagement	7
4	Point sur les plans de prévention	8
5	SST TSN	8
	5.1 Point d'avancement sur les visites périodiques pour les salariés de TSN	8
	5.2 Présentation de la fiche d'entreprise (mise à jour depuis déménagement)	9
6	Avancement de la mise à jour annuelle du Document unique d'Évaluation des risques professionnels	10
	6.1 Présentation du DUERP actualisé (prise en compte des nouvelles dispositions de la loi santé au travail) et de ses annexes	10
7	Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail	11
	7.1 Point d'avancement des actions mises en œuvre en 2022	11
	7.2 Présentation des mesures nationales détaillées à mettre en œuvre suite à l'enquête RPS	11
	7.3 Calendrier prévisionnel de présentation du PAPRI Pact 2023	11
8	Accidents du travail/maladies professionnelles :	11
	8.1 Bilan détaillé et précis du 3^{ème} trimestre 2022	11
	8.2 Accidents bénins	12
	8.3 Aménagements de postes	12
9	Planification des réunions à venir	12

Annexes

N°	Document	Point de l'ordre du jour	Source
1	CSSCT P&O ordi 22 septembre 2022 - Annexe 1 - Point 5 - Vélizy Hélios - Fiche Entreprise 2022.pdf	5	H TESNER
2	CSSCT P&O ordi 22 septembre 2022 - Annexe 2 - Point 6 - HSE-CEN-AR-004-rev5.0 DUER TSN juillet 2002 - Annexe 1.pdf	6	J-Ph SANTÉ
3	CSSCT P&O ordi 22 septembre 2022 - Annexe 3 - Point 6 - HSE-CEN-AR-004-rev5.0 DUER TSN juillet 2002 - Annexe 2.pdf	6	J-Ph SANTÉ
4	CSSCT P&O ordi 22 septembre 2022 - Annexe 4 - Point 8 - AT 3ème trimestre 2022.pdf	8	J GICQUEAU

Quelques précisions pour comprendre le compte-rendu :

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

1 VALIDATION DES COMPTES RENDUS DE REUNION

Réunion extraordinaire du 2 juin 2022

Réunion ordinaire du 5 juillet 2022

Les comptes rendus des deux réunions sont approuvés à l'unanimité.

2 POINT SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL SUR LES SITES DE LA REGION PARIS & OUEST

2.1 Vélizy :

2.1.1 **Présentation du plan d'action pour réduire les nuisances sonores au sein des open-spaces sur Hélios**

Nous avons prévu une restitution de l'enquête relative au déménagement lors de la troisième semaine du mois de juillet. Si la réunion a bien été organisée, elle a surtout porté sur l'occupation des locaux et sur le télétravail. La Direction s'est en effet attachée à comprendre les raisons pour lesquelles le taux d'occupation était assez faible à Hélios. Elle a acté qu'il était indispensable de refaire de la sensibilisation au sujet du suivi managérial du télétravail et du respect des règles relatives au télétravail.

Les salariés prennent-ils plus de jours de télétravail ?

Oui. Nous ne sommes pas du tout dans la logique selon laquelle le télétravail serait surutilisé. Nous souhaitons seulement rappeler les règles applicables contenues dans l'accord télétravail et utiliser le vecteur managérial pour s'assurer de leur bon monitoring.

La restitution de l'enquête CONNECT aura lieu le 23 septembre. A l'issue de cette réunion, nous pourrions échanger sur les résultats et décider en faveur des actions à prendre. Le point négatif le plus souvent remonté par les collaborateurs lors de cette enquête était le bruit. Certaines salles leur semblaient aussi inadaptées. Plusieurs actions d'amélioration doivent être mises en œuvre.

Une restitution sera-t-elle faite auprès des salariés ?

Oui, dès que nous aurons partagé avec les membres du Comité CONNECT. Une vidéo est également en cours de préparation pour faire un point de situation CONNECT suite au déménagement.

Avez-vous imaginé un plan B dans le cas où les salariés seraient récalcitrants à modifier leurs habitudes de télétravail ?

Sur un autre site, les messages et les rappels qui avaient été réalisés au sujet du télétravail ont porté leurs effets et se sont traduits par une augmentation de la présence sur site de 5 à 10 % dans le mois. Nous devons déjà prendre l'action de resensibiliser le management pour que les messages soient passés aux équipes. Nous verrons si la communication suscitera plus de retours ou non.

Certains salariés quittent l'entreprise parce qu'ils n'ont pas le droit au télétravail.

Malheureusement, lorsque l'environnement est confidentiel, l'absence de télétravail est inhérente au projet.

Lors de la mise en place du télétravail, nous craignons que les salariés ne se positionnent pas sur ces projets confidentiels faute de télétravail.

Nous n'avons pas eu de retours sur ce point. Nous sensibilisons les collaborateurs depuis le départ sur la possibilité d'évolution du télétravail, que ce soit en termes de jours, d'organisation de l'équipe ou encore de capacité à télétravailler ou non. Les salariés ne doivent pas se fermer de portes à cause du télétravail.

De nombreux jeunes diplômés ont été confrontés au télétravail pendant leur stage de fin d'année. Ils ont souffert du télétravail et ont envie d'être présents dans l'entreprise.

D'autres jeunes, à l'inverse, demandent dès leur entrée dans l'entreprise s'ils peuvent en bénéficier.

L'environnement dans lequel nous vivons est complexe. Nous devons évoluer avec une pluralité de profils et d'attentes vis-à-vis du monde du travail. La génération qui entre sur le marché du travail n'a pas connu le monde du travail avant le Covid-19. Il y a beaucoup d'enjeux sur ces sujets dans les prochaines années. Nous devons concilier les attentes dans le respect de nos accords, lesquels ne permettent que deux jours de télétravail fixes par semaine ou de dix jours par mois, avec une modalité supplémentaire de dix jours exceptionnels pour les salariés qui ne bénéficient pas du télétravail.

Les salariés de la DGA font du télétravail. Or, ils imposent aux salariés de Thales de ne pas en faire. Lors de la renégociation du contrat, il faudrait revoir ce point.

Les élus basés en province souhaiteraient avoir la possibilité de réserver des salles au sein de Hélios, par exemple pour des restitutions d'expertise. Ils ne sont pas non plus en capacité d'accueillir un visiteur extérieur sur le site alors qu'ils devraient l'être. Le Campus doit être au service de ses occupants. Il doit donc intégrer nos modes de fonctionnement.

C'est noté.

2.2 Cholet : actions en faveur des salariés inquiets sur l'absence de réaction du management et des RH malgré la remontée de dysfonctionnements

Depuis 2018 et le départ de certains salariés de TSN vers TGS, l'effectif de Cholet ne fait que décroître. La DRH s'est rendue à Cholet. Le sujet des ressources a été remonté. Or, les ressources ont continué à se dégrader. La ligne de services Base de données n'est composée que d'une personne à Cholet. La ligne de service Systèmes n'a plus personne, de même que les Réseaux. Nous ne savons donc plus à qui nous adresser. Bien que les problématiques aient été remontées, Cholet attend toujours des réponses. Le site est désert. C'est une grande inquiétude. Aucune embauche réelle n'est effectuée. La communication fait défaut, tout comme les ressources.

Marc LECOQ a été informé du problème d'effectif au niveau des SPI. Il s'est rendu sur site le 6 et le 7 septembre. Selon lui, la solution face à ce problème d'effectif consisterait à automatiser les « auto close » des incidents. Je ne sais pas par quel miracle il parviendrait à le faire... Nous avons fait des propositions sur les outillages, le process et l'organisation. Nous attendons toujours des réponses.

Le nouveau directeur de la transformation, Stéphane EL MABROUK, se déplace auprès des équipes depuis plusieurs mois pour réaliser le bilan du fonctionnement de DIO et réfléchir à des adaptations. Il se présentera en CSE la semaine prochaine. Vous pourrez alors lui repartager les problématiques que vous rencontrez.

Depuis trois ans, plusieurs réorganisations ont été réalisées et personne ne s'y retrouve. En 2018, nous étions enthousiastes face au projet Néo. Désormais, les salariés ne savent plus où ils vont.

DIO a conscience de cette situation.

Si vous continuez sur cette lancée, le site de Cholet risque de fermer.

48 collaborateurs y travaillent et nous avons de l'activité. L'organisation de DIO est nationale. Il est vrai que DIO est régulièrement frappée par des ruptures, des évolutions et des retournements de marché. Or, toute réorganisation nécessite des efforts collectifs de la part des collaborateurs et peut générer des contraintes. L'activité de Cholet est néanmoins présente.

Pas au niveau de l'infogérance.

L'enjeu de DIO consiste à accompagner les collaborateurs qui travaillent sur des métiers fragilisés dans la formation, cela afin qu'ils puissent se repositionner là où nous rentrons des contrats.

De manière générale, beaucoup de salariés qui interpellent les RH restent sans réponse. Il faudrait peut-être dédier certains RH aux salariés.

Aussi, dans le cadre de CONNECT, il a été demandé à certaines équipes, notamment à celles qui travaillent sur le projet CONTACT, d'être transférées à Cholet. Des salariés de TSN auraient déjà été sollicités pour être mutés à Nantes. Comment cela sera-t-il géré ? Il ne faudrait pas que SIX GTS France force la main aux salariés.

Je me renseignerai au sujet des règles mises en place et du cadre de discussion qui a été fixé.

2.3 Tous sites

2.3.1 Travail hybride – bureau partagé : Taux d'occupation des locaux, par zone projet

Sur le site de Rennes, nous serons vite à l'étroit. Il faudra donc être prudent sur la façon dont les espaces doivent être occupés.

Nous avons par ailleurs l'impression que l'accueil des nouveaux salariés au sein de Hélios n'est pas le même que pour les autres salariés de Thales, notamment au niveau de la DIL. Nous avons en effet constaté que certains

nouveaux embauchés ne bénéficiaient pas du PC Mobility et qu'ils étaient nomades. Malgré la mise en place du flex office, certains bureaux semblent toutefois attribués. Le retour des jeunes embauchés n'est pas bon. Ces derniers ne comprennent pas les raisons pour lesquelles ils ne disposent pas d'un espace réservé. Cet accueil impacte négativement l'image de Thales.

Je partagerai ce sujet organisationnel et managérial lors de la restitution de l'enquête CONNECT. J'en parlerai également à Laurence MOLVOT, car ce point peut être abordé en RP à Vélizy.

Il reste encore de nombreuses zones qui n'ont pas de projets attribués.

La DIL doit réguler ce problème d'organisation. Nous le suivrons régulièrement.

2.3.2 Plan de sobriété énergétique des entreprises : mesures applicables chez TSN et conséquences sur les conditions de travail

Plusieurs instructions gouvernementales ont été communiquées aux entreprises pour passer la période automnale et hivernale avec des capacités énergétiques dégradées. Le Groupe est en train de finaliser son appropriation de ces mesures avant de partager ses décrets d'application. Il souhaite en effet fournir une réponse globale en fonction de toutes les contraintes. Nous devrions connaître les décrets d'application Groupe dans les prochains jours. Nous vous les présenterons ensuite.

A-t-il été envisagé d'augmenter le télétravail ?

Je ne peux pas vous garantir qu'en cas de délestage nous ne soyons pas obligés de déclencher du télétravail exceptionnel. Nous devons nous attendre à des régulations d'un point de vue social. Nous devons certainement partager avec les instances différents sujets liés à ces contraintes.

3 INFORMATION SUR LES DEMENAGEMENTS/AMENAGEMENTS A VENIR DANS LE RESPECT DES MESURES INSCRITES DANS L'ACCORD QVT

3.1 Vélizy :

3.1.1 Information sur le projet de déménagement vers Hélios

La date de déménagement des locaux syndicaux est prévue le mardi 27 septembre à 8 heures. Un repérage a été réalisé avec la société en charge du déménagement.

3.1.1.1 Aménagement des locaux du CSE

Depuis la dernière CSSCT, un local permettant de stocker les achats groupés a été identifié. Il est situé au rez-de-jardin. Le local skis fait toujours l'objet d'une recherche de solution. Les demandes de modification des cloisons dans les bureaux, exprimées par les élus, ont été prises en compte.

Les élus ont décidé de travailler avec un architecte d'intérieur, notamment pour le choix des peintures. Dès que nous connaissons leur expression de besoins, il ne faudra cependant pas s'attendre à ce que la peinture soit réalisée dans la foulée. L'éclairage de tous les locaux a été remplacé par des pavés led.

Nous avons fait appel à un space planner car celui que vous aviez dépêché n'a pas fait du bon travail. Il a seulement essayé de replacer en urgence le mobilier de l'ancien local CSE dans les nouveaux locaux. Nous avons pris l'initiative de mener ce travail à notre charge pour qu'il soit finalement abouti, comme ce qui avait été fait à l'époque à Vélizy-le-Bois. Selon nous, l'engagement de la Direction n'a pas été tenu tel qu'il aurait dû être fait. Nous avons demandé au space planner de nous donner des astuces afin de gagner en luminosité et en impression de grandeur.

Vos demandes seront réalisées dans la mesure du raisonnable.

Globalement, le sujet du réseau a été traité. S'agissant de la sécurisation des locaux, il est prévu de rajouter des PNG et de reboucher un trou dans le couloir. Il faudra que vous nous disiez à quel moment vous comptez déménager la cuisine afin de positionner les évacuations au bon endroit.

Nous sommes en train de constituer un rétroplanning.

Il vous suffit de nous communiquer une date. Ensuite, une entreprise démontera le mobilier existant pour le charger, l'emmener à Hélios et le remonter dans la nouvelle cuisine. Les élus n'auront aucune charge de travail sur ce point.

Nous ne pouvons pas décorrélérer ce sujet du projet global de déménagement. Tant que nous n'avons pas défini de date pour le déménagement, il est compliqué de définir une date relative au rééquipement de la cuisine.

Il s'agit d'une posture de votre part que je comprends.

Nous attendons seulement une date de déménagement globale.

Il faut que nous avancions en bonne intelligence. Où en êtes-vous par rapport au microzoning ?

Nous avons reçu la maquette de la part du space planner. Nous devons désormais nous réunir pour choisir les éléments que nous retiendrons avant de passer commande. Nous essayons d'agir en bonne intelligence pour arriver le plus tôt possible.

Ce n'est pas ce qui transparait.

Nous aurions dû déménager il y a neuf mois. Nous n'avons pas de visibilité et les engagements de la Direction sont inexistantes.

Nous avons pris en compte le contenu de nos discussions et avons réalisé un tableau d'actions en conséquence. Ce dernier est suivi par la DRH. Il semblerait que vous refusiez de déménager avant d'avoir reçu tout votre mobilier. Si nous avons répondu à toutes vos attentes au mois de juillet, vous seriez déjà en place. Nous vous indiquons à ce jour que les locaux sont prêts. Il ne reste que la cuisine et l'évolution des peintures. Le tirage des câbles sera fait au moment de l'installation des aménagements.

Nous devons ménager les salariés du CSE et leur donner de la visibilité sur le déménagement. Nous n'avons en effet pas envie de retrouver un CSE qui dysfonctionne. Les salariés nous demandent tous les jours quelle sera la date du déménagement et nous sommes incapables de leur répondre. Nous n'arrêtons pas de faire des allers-retours entre Vélizy-le-Bois et Hélios. A Vélizy-le-Bois, le réseau dysfonctionne régulièrement. De nombreux mails doivent être envoyés en l'absence de gestionnaire de site. La situation est compliquée pour les salariés du CSE. Le fait de conserver la cuisine leur apporte un minimum de confort.

Vous devez seulement nous donner de la visibilité par rapport à la finalisation du microzoning et à la date de déménagement de la cuisine.

Même si cela ne transparait pas dans les courriers ni dans les démarches officielles, nous souhaitons arriver au plus vite à Hélios. Nous faisons le maximum, mais en ce moment, bien chargé avec plusieurs échéances autres, nous ne pouvons pas uniquement nous focaliser sur le déménagement.

3.1.2 Information complémentaire concernant le projet d'agrandissement du SST sur le campus d'Hélios

La réception des travaux du SST est prévue au mois de janvier 2023. L'emménagement sera réalisé dans le courant du mois de janvier. Les travaux ont vocation à démarrer au mois d'octobre.

3.2 Lambersart : Information sur le projet de déménagement

Nous commençons à rencontrer des difficultés avec l'autre locataire qui occupe le futur bâtiment. En effet, ce dernier ne supporte plus le bruit des travaux. Les nuisances devraient encore durer un mois. Le bâtiment ne faisant que trois niveaux, la cohabitation est compliquée. L'intérieur du chantier avance à bon rythme. Nous avons pour objectif d'emménager le 15 novembre. Tout retard ne poserait aucun problème. Le mobilier de Gemalto (en bois clair) situé à Meudon a été récupéré à 95 % pour être implanté à Lambersart, ce qui a permis d'obtenir du beau mobilier tout en réalisant des économies. Le site de Lambersart étant équipé d'un restaurant d'entreprise, la place du village sera donc réduite en taille. Il est prévu d'équiper des places de parking en sous-sol avec un recharge électrique.

3.3 Nantes : Information sur le projet de déménagement

A Nantes, une réunion de chantier est effectuée tous les jeudis matin. Nous venons de terminer tous les locaux techniques pour accueillir prochainement l'IT. Nous avons commencé à tirer le câblage. L'emménagement devrait avoir lieu aux alentours du 15 décembre 2022. Un rétroplanning est en cours de réalisation. Deux semaines seront nécessaires pour restituer les locaux actuels au propriétaire.

Une réunion est prévue à Nantes avec le propriétaire des nouveaux locaux au sujet des aménagements extérieurs. Le propriétaire a validé la privatisation de quelques places de parking au profit de la création d'une place de village. Nous avons arrêté le partage du hall. Nous disposerons ainsi de la moitié du hall, ce qui nous permettra d'accueillir des PNG et des PMR, mais aussi d'être conformes à la sécurité industriel/défense. Le bâtiment sera occupé par d'autres locataires que TSN. Nous aurons notre propre entrée pour le parking tandis que les autres locataires bénéficieront d'une entrée sur une autre rue avec un lecteur de parking séparé.

Le point relatif au parking à vélos doit être réglé. Nous devons être conformes à la loi relative aux mobilités douces en 2025. Cela nous laisse deux ans pour équiper les sites qui le peuvent de bornes de recharge électrique. Une grande partie du mobilier est par ailleurs déjà présente sur place, puisque nous avons récupéré le mobilier d'Avenir. L'achat du mobilier destiné à la place du village et aux salles de réunion a été validé ce matin. Nous travaillons sur la signalétique et sur la signalisation.

Avez-vous commencé à réfléchir à des déménagements à Rennes et à Cholet compte tenu de l'augmentation des salariés ?

Le MIB a été présenté à la Direction immobilière. Il prend en compte toutes les expressions de besoins. Avant d'envisager un déménagement, il faut se demander si les nouveaux embauchés travailleront réellement sur site ou s'ils seront en mission chez des clients. A Rennes, un projet nécessitera une zone isolée. J'attends le retour de la Direction Générale au sujet de l'évolution du business par site en 2023. Cela déterminera l'identification des besoins. Il convient par ailleurs de s'approprier les nouveaux modes de fonctionnement dans les réflexions relatives à l'immobilier.

Que prévoyez-vous pour Cholet ?

Avant de réaliser des aménagements pour que le site devienne plus accueillant, je dois comprendre les évolutions d'effectifs. Il semblerait en effet que ces effectifs décroissent. Nous réalisons des aménagements différents en fonction des caractéristiques de chaque site et de l'évolution du business.

A Cholet, les salariés s'interrogent sur l'avenir du site. Lors de sa visite du site, M. CRASTE a indiqué que le site ne correspondait pas aux derniers standings et qu'il fallait travailler sur ce sujet.

Cholet est le seul site sur lequel un centre de services est dédié à DIO. Il faut en tenir compte. Le travail de réflexion a commencé. Nous présenterons quelque chose qui correspondra à l'évolution du site.

Chez DIO, l'évolution est permanente. Il faudrait trouver un minimum pour égayer le quotidien des salariés.

A ce jour, j'ai besoin de comprendre le format du site et de l'activité. Je n'ai pas dit que nous ne ferons rien en 2023. La copie que j'ai présentée représente déjà le double du budget de 2022. Je sais bien que tous les projets ne passeront pas. Je ne peux pas prendre d'engagement à ce jour sur le sujet de Cholet.

Quels sont les projets en cours au niveau du Campus d'Hélios à Vélizy ?

Les commandes ont été passées pour les abris à vélos. Les aménagements des locaux (douches...) sont prévus au premier trimestre 2023. Un système de comptage sera mis en place dans les parkings pour mieux gérer le flux de voitures. Des places de voitures électriques devraient aussi être rajoutées. Nous sommes obligés de procéder à ces améliorations pour absorber l'augmentation des effectifs sur le site.

Les bandes antidérapantes seront-elles mises en place au deuxième sous-sol ?

Je poserai la question.

Qui remplacera Marie-Ange PILLEBOUE dans la gestion du site de Hélios ?

Son poste a été ouvert, il sera pourvu.

4 POINT SUR LES PLANS DE PREVENTION

Après vérification, tous les liens permettant d'accéder aux différents documents sont corrects sur le périmètre Paris&Ouest.

Cependant le tableau du fichier de suivi des plans de prévention sous TOL n'est pas à jour en terme d'avancement.

La personne chargée de sa mise à jour a pu prendre du retard et est actuellement en congés.

5 SST TSN

5.1 Point d'avancement sur les visites périodiques pour les salariés de TSN

Beaucoup d'embauches sont réalisées. Il semblerait que les services de santé au travail autonomes ou externalisés en province passent plus de temps à effectuer des visites d'embauche que des visites périodiques. La moitié des effectifs de TSN étant présente pour une durée de cinq ans ou moins, nous avons sans doute perdu la traçabilité de l'état de santé des salariés présents depuis plus de cinq ans chez TSN. Il serait donc pertinent de réaliser un état des lieux des salariés qui ont été reçus en visite au bout de cinq ans d'embauche.

La médecin du travail : Jusqu'au début du mois de septembre, le logiciel médical ne fonctionnait pas bien. Ainsi, pendant huit mois, je n'ai pas pu y rentrer toutes les données que vous me demandez pour cette année, et même pour l'an prochain dans le cadre du rapport d'activité, par exemple.

S'agissant des visites, la nouvelle loi est passée en 2017. Avant mon arrivée, les médecins recevaient les salariés, y compris ceux en surveillance simple, tous les deux ans. En l'absence de problématique de santé, les salariés sont désormais reçus en visite tous les cinq ans. Il y a donc un décalage à combler pour les visites périodiques, mais le rattrapage s'effectuera au fur et à mesure. J'adapte le suivi de la santé des salariés en fonction de leur état de santé. J'essaie de me rendre très disponible pour les salariés.

Nous étions quasiment à jour pour les visites d'embauche avant qu'une centaine de visites ne soit prévue. Nous rencontrons des difficultés par rapport aux visites des infirmières, qu'il s'agisse des visites intermédiaires ou des visites d'embauche même si 1,8 ETP sont présents à Hélios. En effet, pendant leurs congés ou leurs absences, les infirmières sont remplacées par des intérimaires, lesquels n'ont pas accès à Mobility. Ces derniers ne peuvent donc pas nous aider sur la partie secrétariat (gestion des rendez-vous, entre autres) qui est très chronophage pour les infirmières. Ce petit delta de fonctionnement nous empêchera toujours d'être complètement à jour. Nous espérons que des assistants seront embauchés dans le cadre du futur projet.

Ne serait-il pas pertinent de vous affecter du renfort au mois de septembre suite aux nombreuses arrivées de salariés ?

Non, car nous rencontrons une problématique de locaux. Les infirmières ne peuvent pas faire suffisamment de visites. Les locaux sont partagés avec TGS. Seuls deux bureaux sont disponibles pour cinq infirmières.

5.2 Présentation de la fiche d'entreprise (mise à jour depuis déménagement)

Le document annexe [1] sert de support à la discussion.

La médecin du travail : 1 235 salariés sont présents à Hélios, soit 962 hommes et 273 femmes. 1.158 CDI et 47 alternants ont été comptabilisés. 46 salariés ont un statut de travailleur handicapé, dont 12 femmes et 34 hommes. 7 demandes de RQTH sont en cours ainsi qu'un renouvellement. J'ai décidé de demander une RQTH pour tous les salariés en invalidité que je rencontre, car ces derniers ne bénéficient pas des compensations qui ont été négociées dans les accords Thales, à savoir les cinq jours de congé supplémentaires pour raisons médicales et les cinq mois de prime de départ en retraite supplémentaires.

Les salariés travaillent entre le R1 et le R7, soit une surface d'environ 3 200 mètres carrés. L'ambiance lumineuse est naturelle et artificielle. Certains postes sont en second jour. Au sein du SST, plusieurs salles sont quant à elles sans jour. Un travail est en cours de réalisation au sujet du niveau sonore. Les salariés se plaignent du bruit. Au niveau thermique, la situation risque d'être compliquée cet hiver. Malgré la présence de climatisation réversible, certains secteurs restent au frais l'hiver tandis que d'autres ont chaud l'été. Plusieurs salariés ont fait face à des températures extrêmes lors de déplacements à l'étranger, même s'ils travaillent dans des bureaux climatisés.

Très peu de salariés sont exposés à de la manutention. Un aménagement de poste a été réalisé récemment pour l'un d'entre eux. Les tire-palettes sont manuels. Les portes coupe-feu étant difficiles à manipuler, elles entraînent des contraintes d'ergonomie et de posture. Dans les ateliers, certaines zones comportent des étagères avec du stockage. S'agissant du risque électrique, il était convenu que les salariés habilités B0 ne soient pas déclarés en surveillance renforcée. Toutefois, étant donné qu'ils ont accès à d'autres habilitations, ils doivent être reçus davantage en visite médicale. Des moyens sont mis à disposition face au risque électrique : banc isolant, blouse anti décharge électrostatique et tapis antistatiques. Les salariés confrontés à ce risque travaillent a priori en binôme. Il avait été relevé que l'accès aux colonnes devait être plus verrouillé.

Le risque incendie existe lors des changements de batteries. Un extincteur est situé dans les couloirs ou dans les ateliers. Le risque chimique est peu présent. Les composants liés à l'imprimante 3D ont fait l'objet d'un travail très documenté, malgré le risque limité. Le gel hydroalcoolique et les masques ont pu avoir des effets secondaires sur les salariés. Le risque électromagnétique ne concerne qu'Elancourt. Le risque infectieux est encore présent. Les conduites à tenir sont encore rappelées. Le télétravail a été majoritaire sur les sites compatibles. Le risque de légionelles est lié avec les réseaux d'eau chaude (douches et climatisation). Il fait l'objet de contrôles de la part de Vinci. Nous faisons de la prévention face aux maladies infectieuses pour les salariés amenés à travailler à l'étranger.

Les accidents d'exposition au sang font l'objet de protocoles. Nous ne sommes pas exposés au rayonnement UV. Cet été, plusieurs salariés ont été piqués par des guêpes, notamment lors des déjeuners. Il faudrait mettre des pièges. Les postures de travail peuvent entraîner des risques liés aux contraintes de travail. Des sièges ergonomiques ont été installés partout, sauf sur les zones de coworking.

Dans le secteur tertiaire, la charge mentale et les risques psychosociaux (RPS) sont une problématique majeure. Ces derniers sont variables d'un projet à l'autre, d'une personne à l'autre, voire d'un bâtiment à l'autre. Les salariés qui ne bénéficient pas du télétravail chez des clients, par exemple, s'en plaignent systématiquement. Certains salariés ont beaucoup plus souffert du confinement que d'autres. Il arrive que les horaires réels ne respectent pas forcément les horaires théoriques du contrat de travail. Un salarié m'a indiqué une fois qu'il était en difficulté avec son manager parce qu'il déclarait ses horaires réels et qu'il lui était demandé de les corriger.

Cette situation est très fréquente.

La frontière entre la vie privée et la vie professionnelle est en outre parfois difficilement respectée dans le cadre du télétravail. Le temps gagné sur les temps de trajet lors des journées de télétravail n'est pas utilisé pour faire du sport ou profiter, mais pour se connecter plus tôt et jusque tard. Le bruit et les odeurs sont parfois problématiques. De nombreuses problématiques d'hygiène existent. Certains salariés sont par ailleurs déstabilisés par le fonctionnement en mode AGILE, notamment chez les « anciennes » générations. Les problématiques de

communication sont fréquentes, de même que les problématiques de concentration qui nécessitent de venir plus tôt sur le site de travail pour disposer d'une place dans un coin tranquille. Les périodes d'intercontrat sont un facteur de souffrance, que ce soit pour les jeunes salariés ou pour les plus anciens. Les managers sont formés aux RPS. Au sein du SST, nous procédons systématiquement lors des visites à une évaluation du stress et du bien-être au travail.

L'ensemble des salariés sont concernés par le travail sur écran, ce qui peut entraîner des contraintes posturales, mais rarement des maladies professionnelles. Lors de la visite d'embauche, les salariés sont sensibilisés au travail sur écran. Il est possible de prescrire de nombreux aménagements de postes. S'agissant des bureaux, il est préférable d'installer des bureaux réglables pour qu'ils ne bénéficient pas qu'à un seul salarié. Les risques liés aux déplacements concernent les embouteillages, les accidents, le temps passé dans les transports, le stress ou encore le décalage horaire à l'international. En région parisienne, les distances peuvent être augmentées entre le lieu d'habitation et le lieu où s'effectuent les missions chez les clients.

S'agissant du télétravail, l'employeur demande *a priori* une attestation sur l'honneur aux salariés disant que leur logement est aux normes. Il est en effet impossible de vérifier l'ergonomie d'un poste à domicile. Lors de chaque visite d'embauche, je fournis un document INRS relatif à l'ergonomie du poste en télétravail. Les problématiques de contact avec le public sont déjà connues. Les salariés de TSN ne sont pas forcément bien traités par les clients, y compris par le client TGS, ce qui est choquant. De nombreuses plaintes faisant état d'un traitement inéquitable me sont parvenues. Les salariés de TSN sont traités comme des prestataires par TGS, ce qui est un facteur de risque.

Il existe aussi des problématiques liées au travail isolé. Les chutes de plain-pied font l'objet d'une sensibilisation au niveau des escaliers et des machines à café. Le temps de travail et les prises de postes sont variables, ce qui peut entraîner des difficultés pour trouver un créneau commun. Les accords télétravail ne sont pas toujours respectés, parfois même avec l'accord du manager. Plusieurs salariés sont en télétravail à 100 %. Je les alerte systématiquement sur le risque d'accident.

Les locaux du CSE et du SST sont en travaux. Nous avons demandé la mise en place de boutons d'urgence dans le cas où les salariés reçus en consultation seraient violents physiquement ou verbalement. La demande a déjà été adressée sur ce sujet, mais je ne sais pas si elle a été prise en compte. L'hygiène générale est globalement satisfaisante dans les locaux. 4 accidents de travail étaient comptabilisés à la date de rédaction de la fiche d'entreprise ainsi que 6 accidents bénins. Aucune maladie professionnelle ni incapacité totale n'ont été enregistrées. Le port des EPI est plus ou moins respecté pour la manutention. Une communication relative aux DATI est prévue à destination des travailleurs isolés.

Les guide-files et les serre-files sont répertoriés et formés. 24 secouristes du travail sont formés à ce jour. 2 infirmières TSN sont présentes à hauteur de 1,8 ETP sur site. Je suis quant à moi présente à 80 % sur le site.

6 AVANCEMENT DE LA MISE A JOUR ANNUELLE DU DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

6.1 Présentation du DUERP actualisé (prise en compte des nouvelles dispositions de la loi santé au travail) et de ses annexes

Le DUERP a été mis à jour le 6 juillet. La loi Santé au travail n'a pas apporté d'évolution majeure. Nous avons différencié les hommes et les femmes dans l'évaluation des risques. Les risques liés au Covid-19 ont été actualisés. Le risque de pandémie a ainsi été diminué. Le risque lié au port du masque pendant les déplacements professionnels a quant à lui été supprimé, de même que l'utilisation des produits de décontamination. Le risque lié au radon a été rajouté pour tous les sites. Le site de Cholet, identifié comme le plus dangereux, a réalisé des mesures en 2019, lesquelles ont révélé que le risque était inexistant. Nous avons quand même pris en compte l'obligation consistant à faire figurer ce risque dans le DUER.

Nous avons supprimé le data center de Cholet dans le DUER. Quelques mises à jour ont été effectuées avec l'équipe des relations sociales sur la prise en compte des dangers RPS mentionnés dans le DUER. Nous avons formalisé le risque électromagnétique après avoir réalisé trois analyses. Les champs électromagnétiques sont les plus présents dans les colonnes montantes, mais ils ne présentent pas de danger dès lors qu'ils sont contenus dans un placard, par exemple.

Une action de rationalisation des chutes de papier est en cours. L'accidentologie existe en effet sur ce sujet.

Nous souhaiterions avoir un retour au sujet de l'évaluation des RPS qui a été réalisée il y a un an.

Nous avons mis en place des mesures de prévention pour chacun des risques identifiés et nous avons réévalué la cotation des risques. Une mise à jour est prévue avant le mois de novembre. Jusqu'à présent, les modifications ont porté sur l'ajout de mesures organisationnelles de type sensibilisation et formation, lesquelles ont pu conduire à une baisse de certains risques.

Il est important que les actions proviennent du terrain.

Deux types d'actions seront mises en œuvre. D'une part, la Direction nationale a décidé de mettre le focus sur les RPS pour chacun des 16 sites. D'autre part, des actions locales sont prévues.

Nous n'avons pas de visibilité sur les actions locales.

Nous essayons de les faire apparaître au maximum. Lorsqu'il n'y a pas assez d'actions, nous poussons les sites à en mettre en place, comme cela a été fait par exemple au mois de septembre à Elancourt.

Il serait pertinent d'inscrire l'évaluation des RPS qui a été réalisée dans le PAPRIPACT.

7 PROGRAMME ANNUEL DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET D'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

7.1 Point d'avancement des actions mises en œuvre en 2022

Comment savons-nous si les objectifs ont bien été remplis ? Comment pouvons-nous aussi mesurer l'efficacité de l'action ? Le PARPIACT actuel ne mentionne pas d'objectifs ni d'éléments permettant de s'assurer de l'efficacité d'une action.

Nous devons améliorer les objectifs quantitatifs portant sur le nombre de personnes sensibilisées.

S'agissant de la formation des managers, par exemple, ce n'est pas le nombre de managers formés qui garantira l'efficacité de la mesure. Il faut aussi s'intéresser au contenu de la formation ainsi qu'à sa mise en pratique.

L'efficacité de la mesure sera évaluée lors de la prochaine enquête Wittyfit.

Il est important de réaliser cette enquête au moins une fois par an.

Cette année, nous avons beaucoup travaillé sur les problématiques relatives aux agissements sexistes et au harcèlement sexuel. Nous avons récemment formé des binômes manager/RH sur ce sujet, lesquels devront former 500 collaborateurs managers d'ici la fin de l'année.

Il faudrait associer les référents harcèlement dans ces formations.

Nous vous enverrons le contenu des formations.

Nous avons appris que Back-office Santé s'arrêterait. Comment les risques TMS seront-ils remontés ?

Nous avons réalisé une phase de dépistage et une phase de traitement. Les collaborateurs qui en avaient besoin sont allés se faire dépister, ce qui est positif. Ce cycle est désormais terminé.

7.2 Présentation des mesures nationales détaillées à mettre en œuvre suite à l'enquête RPS

Il aurait été positif de nous présenter un tableau d'avancement des actions mises en œuvre lors de chaque réunion ainsi que les actions prévues et les éventuels résultats obtenus.

Par rapport au budget, 37 % des formations ont été réalisées à ce stade. Il manque encore les habilitations électriques de Vélizy. Nous avons prévu 108 sessions de formation et nous en avons réalisé 36 au 16 septembre. Nous avons prévu de travailler sur les contrôles réglementaires. Toute la documentation produite par l'INRS et le Code du travail sur ce sujet a été scannée et mise à disposition. Un meilleur suivi des non-conformités sera réalisé.

Les mesures de bruit devaient être réalisées sur plusieurs sites afin d'établir une cartographie générale de bruit et d'identifier les zones particulières nécessitant une action.

Les mesures devraient être effectuées un jour où les salariés sont les plus présents, autrement les résultats ne seront pas pertinents.

J'entends votre remarque, mais il n'est pas prévu de fixer un jour de passage précis.

La prévention des risques routiers a donné lieu à des ateliers. 9 sites TSN ont été choisis pour participer à la Semaine de la mobilité européenne. Le DUER est mis à jour régulièrement. Les analyses effectuées sur les unités de travail au sujet des risques professionnels sont en cours. Elles alimentent nos données. De plus, des sensibilisations sont effectuées auprès des personnes concernées. Les situations dangereuses ne font pas l'objet d'assez de signalements. Nous devons renforcer le travail sur ce sujet. L'outil de déclaration des presque accidents étant très inconfortable à utiliser, nous essayons de privilégier le rôle du manager dans la préservation de la santé et de la sécurité de ses collaborateurs.

7.3 Calendrier prévisionnel de présentation du PAPRIPACT 2023

Le PAPRIPACT est mis à jour en fonction d'un certain nombre d'événements. Il n'y a pas de calendrier prévisionnel d'établi.

8 ACCIDENTS DU TRAVAIL/MALADIES PROFESSIONNELLES :

8.1 Bilan détaillé et précis du 3^{ème} trimestre 2022

Le document annexe [4] sert de support à la discussion.

Lors d'une précédente réunion, nous avons fait état d'un problème de remontée des accidents de travail auprès de la CSSCT. Il y a plusieurs accidents qui ne nous ont pas été communiqués.

Je veille pourtant à vous remonter les informations. Les personnes qui effectuent les déclarations d'accident et celles qui se sentent autorisées à les communiquer à la CSSCT ne sont cependant pas les mêmes.

8.2 Accidents bénins

6 accidents bénins ont été comptabilisés.

8.3 Aménagements de postes

64 aménagements de poste ont été réalisés. Les RQTH ne font pas toujours l'objet d'un aménagement de poste.

Nous devons continuer à sensibiliser les collaborateurs au sujet de la RQTH.

9 PLANIFICATION DES REUNIONS A VENIR

Une visite sera organisée le 7 décembre à Lambersart lors de la prochaine CSSCT. La visite suivante est prévue le 18 janvier à Nantes avec une CSSCT le 19 janvier 2023.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 16 heures.