

Procès-verbal du CSE ordinaire du 27 avril 2023

Membres élus du CSE					
Prénom	NOM	Entité	Organisation syndicale	Présent	Remplacé(e) Prénom / Nom
Abdelhakim	ADNANE	FR	FO COM	X	
Jean-François	AMAROT	FR	FO COM	X	
Awa	BA DIALLO	I	FO COM	X	
Manuel	BAUDET	FI	CFDT		
Silvana	BENON	FR	CFDT	X	
Xavier	BESNARD	FR	CFDT	X	
Romain	BURRET	FR	FO COM	X	
Régis	CRITON	FM	FO COM	X	
Yann	DADIA	FR	FO COM	X	
Hayane	DAHER HASSAN WAIS	I	SUD	X	
Jean Patrick	DE BOISROLIN	FR	FO COM		
Henri	DIBOUE IPOUMB	FR	FO COM		
Thomas	DOASSANS	FR	FO COM	X	
El Hassan	ERRADI	FR	FO COM		
Jeff	FLORMEUS	I	FO COM		
Jalel	HAFIDHI	FR	CFDT	X	
Laurent	KARAMITROS	FR	CGT		
Fadil	KENDIRA	FR	FO COM		
Anthony	LAVILLE	FR	FO COM	X	
Laure	MBEMBA MAHOUKOU	FR	FO COM		
Valentin	NICOLAS	FI	CFDT		
Cornélia	NOUATIN	FM	FO COM		
Laila	OSTMANE ELHAOU	FR	CFDT		
Fabien	RACAULT	FI	FO COM		
Jacques	PALACIOS	FM	FO COM		
Florent	SAOURE	FR	FO COM	X	
N'Deye Yacine	SIDIBE	FR	FO COM	X	
Cédric	TISSEUR	FM	CFDT	X	
Nassim	TITEM	FR	CFDT		
Mounir	ZERARKA	FM	FO COM	X	
Représentants syndicaux au CSE					
Elie-Roger	BETJOL	?	CFDT		
Fouad	KHETTAR EL MOUDDEN	FR	FO COM	X	
Jean-Claude	LAMY	FR	CFDT	X	
Représentants de la Direction					
Arnaud	DESHAYES	RRH Free Mobile			
Alix	GUITARD	RRH ILIAD – Free - Assunet			
Elodie	DE MAISTRE	DRH Free Réseau			
Céline	POLO	DRH Groupe - Présidente du CSE			
Laurence	REYNERS	RS&QVT			
Nicolas	TARNEAUD	Responsable des Relations Sociales Groupe			
Xavier	PACCIONI	RRH Free Réseau			
Jérémy	ILLOS	Juriste social			
Thomas	REYNAUD	Directeur Général			
Invités					
Suppléants					
Abdellah	ABBAOUI	FI	FO COM		
Fatima	AKDIM	I	CGT/SUD		
Mickael	ANTOINE	FR	CGT/SUD		
Bertrand	AUBRY	FR	FO COM		
Amar	BEL MOKHTAR	FM	FO COM		
Abdelatifh	BENBERKANE	FI	FO COM		
Patrice	BERGERON	FR	CFDT		
Nadia	BERNARD	I	FO COM		

Sofian	BITANE	FM	FO COM	
Teddy	CAMPART	FR	FO COM	X
Ali	CHOUCHANI	FI	CFDT	
Yoann	DA SILVA PINHO	FR	CFDT	
Aurélien	DESMARS	FR	CGT/SUD	
Pascal	GIRARDON	FR	CFDT	
Chamseddine	HACHANI	FR	CGT/SUD	X
Yann	JACQUOT	FR	FO COM	X
Sylvie	JAYAKUMAR	I	FO COM	
Soufyane	KHAFAGUE	FR	CFDT	
Jessica	KOUTALA	FR	CFDT	X
Coumba	MAGUIRAGA	FR	CFDT	
Didier	MANZOYEN	FR	CGT/SUD	
Jean-Michel	MOUNIER	FR	FO COM	
Charles	PETITRENAUD	FR	CFDT	
Joel	PRIOU	FR	CFDT	X
Stéphane	ROUSSEaux	FR	CFDT	
Ugo	SOSPEDRA	FI	FO COM	
Enrique	TORRES VILLEGAS	FM	CFDT	

ORDRE DU JOUR
Réunion ordinaire du CSE du 27 avril 2023

1. Approbation du procès-verbal de la réunion extraordinaire du CSE du 14 mars 2023 et de la réunion ordinaire du CSE du 30 mars 2023	5
Points à l'ordre du jour relatifs à la marche générale de l'entreprise	5
2. Information en vue de la consultation du CSE de l'UES Iliad sur le projet de transfert de son activité d'exploitation de Data centers	5
Points à l'ordre du jour relatifs à la Santé, Sécurité et Conditions de travail	8
3. Résumé des points abordés à la commission SSCT du 08/03/2023	8
4. Consultation du CSE sur la mise à jour du DUERP des sociétés Iliad SA, Assunet, Free SAS et Free mobile.....	8
5. Information en vue de la consultation du CSE sur la mise en place d'un dispositif de protection des travailleurs isolés (PTI)	9
Points portant sur les réclamations individuelles et collectives des salariés par les membres du CSE	12
6. Attente de retour de Madame DE MAISTRE concernant les points suivants :.....	12
7. Quel est le retour de la direction concernant les paniers-repas pour les salariés itinérants ? 15	
8. Chez les CDEM/RSR, les vérifications cartes sont prises en compte sur le calcul des parts variables en bonus-malus. Sachant qu'il n'y a plus de vérifications de cartes en Heures Non Ouvrées, mais qu'elles se font désormais en Heures Ouvrées.....	16
9. Lors d'une intervention en astreinte, nous sommes amenés à faire jusqu'à 2 h de route pour aller à l'autre bout de la zone QIS alors que le technicien d'astreinte de la zone QIS voisine est à 30 min.....	16
10. Les techniciens itinérants SOA TTO ont récemment commencé à migrer vers des véhicules électriques dans la région parisienne.....	16
11. Concernant toujours les véhicules électriques de service attribués aux salariés. Lors du lancement de la flotte électrique, la population ciblée était celle qui disposait de borne électrique à proximité du lieu d'habitation ou du bureau, voire l'installation de l'équipement au domicile pour les propriétaires de logement (actuellement ce dispositif pris en charge par FREE n'existe plus). Une campagne est de nouveau lancée, mais avec quelques soucis d'ordre pratique, à savoir que certains salariés trouvent des bornes inadaptées, voire trop éloignées de leur domicile ou même du bureau.	18
12. Les CDEM/PDEM/RSR/QIS/PQIS ont reçu récemment un mail d'un Chef de projet transmissions et projets. Nous souhaitons faire un point sur ce sujet.	19
13. Lors de la précédente réunion, la direction a parlé de son engagement dans l'écologie et de son empreinte carbone.	20
14. Comment est calculée la répartition de l'indemnité Occupation Domaine Privé de la société Free Mobile ?.....	20
15. Lors de l'ouverture d'un poste au sein du groupe Iliad, où il y a en priorité les demandes en interne pour un intérêt d'un employé ou de l'employeur — n'y a-t-il pas une indemnité de déménagement pour la personne désireuse de prendre un poste similaire, mais à plusieurs	

centaines de kilomètres dans l'accord GPEC groupe ? Que fait la Direction en attendant la renégociation ?	21
16. Pour quand une note d'information concernant le nombre de jours repos compensateurs dont a droit le salarié cadre autonome pour l'exercice 2023, et pour quelle raison le nombre de jours total n'apparaît plus sur la nouvelle fiche de paie depuis janvier 2023 ?	21
17. Est-il envisageable la mise en place au sein de l'UES ILIAD pour les salariés désireux d'un compte épargne-temps ?	21
18. En sachant qu'on charge nos soudeuses, nos batteries de perforateur, du téléphone pro, du photomètre, les ordinateurs, etc.....	21
19. Serait-il possible de mettre la journée de solidarité en novembre au lieu de mai ?	22
20. Demande de congés supplémentaires par an aux femmes qui souffrent d'endométriose.	22
21. Est-il envisageable de mettre en place au sein de l'UES ILIAD un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) « loi PACTE » ?	22
22. Pour quelle raison le contrat d'itinérance avec Orange a été prolongé jusqu'au 31 décembre 2025 ?	22
23. L'entreprise UES ILIAD est soumise à la loi Sapin 2 relative à la transparence et à la lutte contre la corruption et la modernisation économique. Concrètement, quels sont les moyens mis en place par notre entreprise pour l'application de cette loi ? En particulier pour les risques de corruption et trafic d'influence.	23
24. Concernant les retards récurrents de la CPMS, des collaborateurs restent depuis 25 jours pour attendre des réponses mail et des remboursements qui en découlent (même après plusieurs tickets ouverts, relances auprès des CMRH ou équipe paie), etc.	24
25. Concernant les suivis RH après les entretiens annuels et professionnels, le délai n'est pas respecté et même 6 mois après les entretiens, il n'y a pas de suivi RH.....	24
26. Des services RH et paie subissent actuellement de nombreux départs et arrêts maladie qui pourraient être interprétés comme étant un problème dans lesdits services.....	25
Vote du CSE sur les vœux à présenter au Conseil d'administration	25
27. Dans l'UES Iliad, le licenciement semble être la solution choisie pour lutter contre les situations de handicap, de maladie et d'accident du travail. En effet, sur 38 inaptitudes (non définitives à tout poste) observées en 2022 sur l'UES Iliad, 36 licenciements ont été prononcés pour 2 reclassements. Qu'est-ce qui explique une telle impossibilité de reclassement dans un Groupe aussi important ?	25
28. Est-il possible d'avoir pour les prochaines consultations sur la situation économique et financière de l'entreprise, la totalité des documents en français ?	26
Points sur la marche du CSE	26
29. Vote pour le remplacement de Laurent KARAMITROS pour la commission Formation	26
30. Modification du plafond concernant le restaurant annuel regroupant tous les élus (titulaires et suppléants), délégués syndicaux et représentants syndicaux.....	26

La séance est ouverte à 9 h 45 sous la présidence de M. Nicolas TARNEAUD.

1. Approbation du procès-verbal de la réunion extraordinaire du CSE du 14 mars 2023 et de la réunion ordinaire du CSE du 30 mars 2023

À la majorité des votants, les Élus décident de reporter l'approbation des deux PV à la prochaine réunion du CSE.

Points à l'ordre du jour relatifs à la marche générale de l'entreprise

2. Information en vue de la consultation du CSE de l'UES Iliad sur le projet de transfert de son activité d'exploitation de Data centers

M. THOMAS aimerait repartir du statut de la France, et du statut de Free en particulier. Ce statut est caractérisé par trois aspects saillants :

- **Un contexte compliqué** : l'inflation est élevée, et impacte le groupe. Aussi, le régulateur et les pouvoirs publics exigent toujours plus d'investissement et d'engagement de la part des opérateurs afin de déployer les infrastructures essentielles pour le pays. Enfin, le contexte concurrentiel n'est pas simple ;
- **La solidité de l'entreprise** : depuis plus de 20 ans, l'entreprise croît et innove. La marque est très forte. Les équipes sont expertes sur tous les métiers, qui sont très variés. La Direction est bien consciente qu'il est essentiel de continuer à enrichir les compétences via la formation et l'Université Free.

À l'heure actuelle, le groupe est le deuxième employeur du secteur. Free est le premier recruteur en abonnés nets en France en 2022. Il est par ailleurs le numéro 1 sur la qualité des réseaux fixes.

Le chiffre d'affaires enregistré en France en 2022 s'élève à 5,6 milliards d'euros. Il est en croissance de 7 %. Le taux d'investissement est parmi les plus élevés du secteur en Europe. L'objectif porté par l'entreprise est de devenir le numéro 1 sur le réseau mobile ;

- **La responsabilité et le courage de l'entreprise** : l'entreprise s'est engagée à ne pas modifier le prix des offres mobiles à 2 euros et à 19,99 euros — et ce jusqu'en 2027. Cet engagement est très fort, et n'a pas été imité par les opérateurs concurrents. Il vise à protéger le pouvoir d'achat des abonnés et à renforcer le positionnement de la marque. Il est coûteux, car il implique une réduction de la marge. L'entreprise fait par ailleurs preuve de courage dans sa volonté manifeste de continuer à innover et à investir. Le groupe fait également preuve de courage dans ses ambitions énergétiques. Il ambitionne en effet de devenir neutre en carbone d'ici à l'année 2035.

Le groupe doit par conséquent continuer à croître, en saisissant les opportunités économiques qui ont du sens. Il convient par exemple de filialiser des infrastructures, comme cela a déjà été fait par le passé sur la fibre et sur les sites radio. Le projet de *Data centers* s'inscrit dans cette logique.

Dans ce contexte, il apparaît nécessaire de pouvoir dialoguer. Force est de constater que les derniers échanges n'ont pas été fructueux, et que des incompréhensions subsistent. Le projet de *Data centers*

est un projet de filialisation sur lequel aucun salarié n'est concerné. Le Directeur Général s'étonne donc qu'une expertise ait été votée sur le sujet.

M. ADNANE rejoint la réunion.

Mme SIDIBE la Secrétaire ne comprend pas pourquoi le CSE de l'UES Iliad est aujourd'hui consulté sur le projet de *Data centers*, alors même qu'il a été indiqué par la Direction que ce projet ne porterait aucun impact sur les salariés d'Iliad SA et de Free SAS.

M. TARNEAUD explique qu'Iliad DC est une filiale d'Iliad SA. Dès lors qu'une filiale d'Iliad SA est cédée — comme cela sera en l'occurrence le cas, puisqu'Iliad DC sera dans un premier temps transférée vers Scaleway — alors le CSE de l'UES Iliad doit être consulté.

Il ajoute en outre que Free SAS est propriétaire des actifs *Data center*. Ces actifs seront cédés à une société tierce. Cela est la deuxième raison pour laquelle les élus du personnel doivent être consultés.

M. CRITON indique que le contenu de la présentation qui a été exposée aux membres du CSE lors de la précédente réunion d'instance était tout à fait insuffisant. Les explications apportées n'étaient pas claires du tout. Les élus de Scaleway ont souligné qu'ils n'avaient, eux non plus, pas saisi tous les aspects du projet.

Mme SIDIBE la Secrétaire note que les élus du CSE ne disposent que de peu d'informations. Ils ne savent pas si des impacts sont à prévoir à long terme.

M. TARNEAUD assure que le projet de *Data center* ne portera aucun impact sur les collaborateurs de l'UES Iliad. La Direction engage sa responsabilité sur ce point. En l'espèce, le projet ne prévoit que la cession de locaux et la modification de l'organisation juridique.

Mme SIDIBE la Secrétaire s'enquiert des impacts financiers du projet de *Data center*.

M. TARNEAUD rappelle que les résultats sont consolidés au niveau du groupe. La nouvelle répartition du chiffre d'affaires ne changera rien à la situation financière de l'entreprise. Il ajoute que le regroupement de tous les *Data centers* du groupe sous une unique entité permettra d'optimiser les négociations avec les banques.

Mme BA DIALLO remarque que des actifs détenus par l'UES Iliad seront cédés à une autre entité.

M. TARNEAUD répond que le chiffre d'affaires qui est actuellement généré par le *Data center* de Bezons est dérisoire. La cession à Scaleway permettra de l'optimiser significativement. Le développement de l'activité sera porté par des équipes compétentes.

Mme SIDIBE la Secrétaire demande si le *Data center* de Vitry est concerné par le projet.

Mme POLO répond que cette infrastructure est bien exploitée par Scaleway. Elle sera intégrée à Iliad DC.

M. SAOURE aimerait que la Direction présente les analyses et les prévisions relatives aux impacts financiers de ce transfert d'actifs.

M. TARNEAUD répond que des bilans relatifs à l'activité de *Data center* pourront être formalisés au fur et à mesure de développement du projet. Il n'existe pour le moment aucune projection comptable en la matière.

M. DOASSANS remarque que Free Mobile et Free Réseau pourraient à l'avenir avoir besoin de recourir aux *Data centers*. La prestation sera externalisée.

L' élu demande si cette situation portera un impact sur le chiffre d'affaires généré par l'UES Iliad.

Mme POLO rappelle que les comptes sont consolidés au niveau du groupe. L'intéressement et la participation sont versés en fonction de ces comptes consolidés.

M. THOMAS explique que l'élément clef du projet est le suivant : des actifs qui sont actuellement sous-utilisés seront à l'avenir mieux exploités et permettront de générer un chiffre d'affaires incrémental via un processus de commercialisation. Tous ces actifs seront regroupés au sein d'une même société, et des travaux de réhabilitation seront engagés. L'association d'un investisseur, qui permettra le cas échéant de financer le remboursement de la dette ainsi que les investissements, sera la bienvenue.

M. THOMAS quitte la réunion à 10 h 27.

Mme BA DIALLO indique qu'elle a eu l'occasion de s'entretenir avec M. REYNAUD, qui a bien assuré qu'aucun salarié d'Iliad et/ou de Free SAS ne serait impacté par le projet de *Data center*.

L' élue donne lecture d'une délibération :

« L'instance est réunie ce jour selon un ordre du jour portant notamment sur la consultation sur le projet de l'activité Data center. Le CSE a voté, le 30 mars 2023, une résolution désignant un expert habilité pour l'aider à analyser ce projet, considéré par les élus comme un projet important, impactant les conditions de travail des salariés de Free SAS/Iliad. L'expertise a été confiée au cabinet ADEO. Le vote de l'expertise a été décidé en raison de l'inconsistance des informations entourant l'impact du projet sur la collectivité du travail, entrant dans le périmètre de notre CSE, mais aussi en raison des informations peu claires de la Direction lors de la réunion du 30 mars 2023.

Cela étant, en cours d'expertise, plusieurs informations ont été dispensées à l'expert et aux élus — informations qui n'avaient pas été produites préalablement et qui laissent entendre que le projet n'impactera pas les salariés de Free SAS ou d'Iliad. Par conséquent, le CSE restera vigilant quant à la mise en œuvre du projet et aux impacts qu'aura la sortie de cette activité et sa rentrée dans l'UES via Iliad DC.

Le CSE décide, si les membres approuvent cette proposition, de retirer le vote de l'expertise Projet important votée le 30 mars 2023, et de retirer la mission confiée à l'expert ADEO, que nous tenons néanmoins à remercier pour sa qualité d'écoute et d'analyse ».

M. TARNEAUD précise qu'Iliad DC reviendra sous la forme d'une filiale d'Iliad SA. L'entité ne sera pas intégrée à l'UES Iliad, qui est une communauté de travail et d'intérêt qui est déterminée par décision de justice.

Mme BA DIALLO propose de procéder à un vote relatif à cette délibération. Il s'agit de se prononcer sur l'annulation de l'expertise qui a été mandatée en date du 30 mars 2023.

Il est procédé au vote :

Résultat du vote : 21 voix pour, 0 voix contre, 0 abstention.

Les Élus décident à l'unanimité d'annuler l'expertise « Projet important » qui a été votée en date du 30 mars 2023.

M. TARNEAUD propose de procéder au recueil de l'avis relatif au projet de *Data center*.

Il est procédé au vote :

Résultat du vote : 6 pour, 5 voix contre, 10 abstentions.

Le projet de Data Centers est désapprouvé à la majorité des membres de l'instance.

Points à l'ordre du jour relatifs à la Santé, Sécurité et Conditions de travail

3. Résumé des points abordés à la commission SSCT du 08/03/2023

Ce point est reporté à la prochaine réunion du CSE.

4. Consultation du CSE sur la mise à jour du DUERP des sociétés Iliad SA, Assunet, Free SAS et Free mobile

M. TARNEAUD indique que des gilets jaunes sont à la disposition des salariés dans les véhicules. Ces gilets sont conformes à la norme ISO 20471 de classe 2. Ils sont utilisables pour les interventions localisées en bordure de voie de circulation, que ce soit sur route ou autoroute.

M. PRIOU note que les gilets de classe 2 ne sont pas autorisés sur les voies sur lesquelles la vitesse de circulation est supérieure à 70 km/h. C'est pour cette raison qu'il existe des gilets de classe 3, qui disposent de bandes réfléchissantes au niveau des manches.

M. TARNEAUD assure que ce point fera l'objet d'une vérification.

M. CRITON souligne que les salariés qui interviennent sur les autoroutes disposent désormais de packs sécurité, de gyrophares et de gilets orange équipés de bandes réfléchissantes.

M. ZERARKA indique qu'il ne dispose pas de tels équipements. Ses collègues n'en disposent pas non plus.

Il ajoute par ailleurs que les interrogations qui ont été communiquées à M. DESHAYES intégraient un point relatif au risque électrique. Il avait été demandé que des détecteurs sans contact soient mis à la disposition des collaborateurs. Les interrogations intégraient en outre un point relatif aux zones sensibles et aux agressions.

M. TARNEAUD note que le sujet est particulièrement technique. Le Président invite les membres de l'instance à se rapprocher de Mme REYNERS.

Il indique en outre que les points suivants seront bien rajoutés dans les DUERP : le risque électrique, les zones sensibles et l'hygiène pour les interventions en cave.

Il est procédé au vote :

Résultat du vote : 21 pour, 0 voix contre, 0 abstention.

Les Élus valident la mise à jour du DUERP des entités Iliad SA, ASSUNET, Free SAS et Free Mobile à l'unanimité des votants.

5. Information en vue de la consultation du CSE sur la mise en place d'un dispositif de protection des travailleurs isolés (PTI)

Un document relatif à ce point est projeté en séance.

M. TARNEAUD indique que ce sujet a déjà fait l'objet de discussions avec les membres de la CSSCT. Le projet concerne les entités Free Réseau et Free Infra.

Le projet de PTI ne vise pas seulement à prévenir les situations d'accident, mais aussi les situations d'agression. Les travailleurs isolés sont les travailleurs qui interviennent seuls, et qui ne se trouvent ni à portée de vue ni à portée de voix de personnes qui pourraient leur venir en aide.

Le dispositif qui a été retenu est une montre connectée, qui sera toujours à portée de main des salariés concernés pendant leurs interventions. Cette montre connectée sera reliée à une centrale qui garantit une réaction 7 j/7 et 24 h/24 en cas de problématique. Le temps de réaction est limité à 60 secondes en cas de déclenchement d'une alarme. L'objectif est que le dispositif puisse être efficace en cas de : malaises, chutes, accidents, agressions, etc.

La montre sera mise en test auprès de 10 collaborateurs. Elle se compose d'un bracelet et d'un cadran qui propose différentes options. La montre est livrée avec des accessoires visant à adapter son port en cas de nécessité.

M. PRIOU remarque que certains techniciens isolés interviennent dans les NRO. Le problème, c'est que les NRO captent très mal.

L'élu demande si ce point a bien été pris en considération.

M. TARNEAUD le confirme. Il existe des options de paramétrage afin de capter le réseau Wifi dans certaines zones.

M. HAFIDHI souligne que la partie GSM/Wifi ne fonctionnera pas dans les sous-sols par exemple. Aussi, pour se connecter en Wifi dans les NRO, il faudrait que Free accepte de transmettre les codes de connexion au prestataire.

M. TARNEAUD assure que les interrogations techniques obtiendront des éléments de réponse au cours du mois de mai 2023.

M. BESNARD demande si le prestataire qui a été retenu est l'unique prestataire qui a été sollicité par l'entreprise.

M. TARNEAUD répond qu'une étude de marché a été engagée. Le prestataire qui a été retenu en l'occurrence est la solution la plus ergonomique et la plus satisfaisante. Elle permet en effet de couvrir le plus de situations possible.

Le test qui sera lancé durera pendant 3 mois. Il mobilisera 10 collaborateurs. Il s'agira de s'assurer que la solution proposée cadre avec les besoins de Free. Si le test n'est pas concluant, alors la situation pourra être revue.

M. BESNARD remarque par ailleurs que le dispositif qui sera déployé le cas échéant sera loué par l'entreprise prestataire.

M. TARNEAUD le confirme. Le budget alloué aux 500 dispositifs qui seraient déployés dans un premier temps a été chiffré à 200 000 euros annuels TTC.

Le budget inclut la fourniture des appareils paramétrés et prêts à l'emploi, la télésurveillance 24 h/24 et 7 j/7, l'appel aux secours, la carte SIM, la formation et le reporting de l'activité, le kit de déploiement du DATI en entreprise, le remplacement de l'appareil en cas de panne. Si Free souhaite se prémunir contre les casses, il faudra qu'elle souscrive à une assurance spécifique.

Le Président poursuit sa présentation. À partir du moment où un salarié arrête de bouger ou de se déplacer pendant plusieurs secondes, une alarme sonore sera enclenchée par le dispositif. Le service de télésurveillance sera informé derechef, et aura 60 secondes au maximum pour réagir et pour intervenir. Un bouton permettra par ailleurs de déclencher une alarme silencieuse à l'initiative des collaborateurs. Il sera utile en cas d'agression. En cas d'absence de levée de doute, les forces de l'ordre seront contactées.

Sur les 10 tests qui seront réalisés, tous les scénarios et paramètres seront bien pris en compte : le paramétrage, l'assistance, le déclenchement manuel volontaire, la batterie, les micros, le confort d'utilisation. Le dispositif sera testé dans les NRA, les NRO, les POP, les sites mobiles, les véhicules, la voirie, les zones blanches — et ce de jour comme de nuit.

Le Président propose aux élus que ces derniers remontent leurs interrogations techniques sur le sujet. Elles seront transmises à M. GAUTRON.

M. BESNARD remarque que le contrat prévoit une durée d'engagement de 3 ans.

M. TARNEAUD le confirme. Le contrat qui sera signé le cas échéant prévoira également des engagements du côté du prestataire.

Mme BENON demande si le dispositif pourra être élargi aux autres entités si les tests sont concluants.

M. TARNEAUD le confirme.

Mme SIDIBE la Secrétaire comprend que le dispositif prévoit une géolocalisation.

M. TARNEAUD le confirme.

Il indique que les questions émanant des élus seront remontées. Un point sera organisé avec M. GAUTRON en réunion de CSSCT. Ce dernier pourra répondre à l'ensemble des interrogations techniques.

Mme SIDIBE la Secrétaire note que la Direction aurait dû collecter les éléments de réponse en amont de la présente réunion. Ces derniers auraient pu faire l'objet d'une présentation ce jour le cas échéant. Puisque cela n'est pas le cas, le délai de consultation, qui court à partir de la réception des documents, ne pourra peut-être pas être respecté.

M. TARNEAUD rappelle que la consultation n'a pas encore été ouverte. La phase de test durera 3 mois. Dans tous les cas, le déploiement du dispositif ne pourra pas être décidé avant la fin de cette phase de test.

Les questions techniques seront bien remontées à M. GAUTRON. Des éléments de réponse seront apportés.

M. LAVILLE s'enquiert du périmètre prévisionnel du dispositif.

M. TARNEAUD indique qu'à terme, la cible a été fixée à 3500 collaborateurs Free Réseau.

M. AMAROT demande si le déploiement du PTI de Protelco a été envisagé.

M. TARNEAUD explique que le PTI de Protelco a fait l'objet d'un test. Il s'est avéré non efficace dans le contexte de Free Réseau.

M. JALLAF précise que ce dispositif fera malgré tout l'objet d'un nouveau test au sein de Free Réseau.

M. ADNANE indique que les élus exigent des comptes-rendus de l'ensemble des tests menés. Les sommes engagées sont effet très importantes.

Mme SIDIBE la Secrétaire aimerait que le Président confirme que la consultation ne démarre pas ce jour.

M. TARNEAUD le confirme.

Mme SIDIBE la Secrétaire demande si les élus auront le droit de mandater un audit ou une expertise plus tard s'ils le souhaitent.

M. TARNEAUD le confirme.

Il assure que la consultation ne sera pas organisée avant que la phase de test ne soit menée à son terme. La consultation ne sera pas non plus engagée avant que des réponses aient été apportées à toutes les questions techniques portées par les élus du personnel.

M. AMAROT demande si les règles d'utilisation de la montre connectée ont d'ores et déjà été formalisées : heure d'activation, heure de désactivation, sanctions éventuelles, etc.

M. TARNEAUD répond que la montre connectée est un outil de sécurité. Dès lors que les salariés se trouveront en situation de travail isolé, ils seront obligés de l'utiliser.

Mme BENON comprend que les collaborateurs qui se trouveront en compagnie d'autres salariés ne seront pas obligés de l'utiliser.

M. TARNEAUD le confirme. Les salariés qui sont entourés par des collègues ne se trouvent pas en situation de travail isolé.

Mme SIDIBE la Secrétaire comprend que le dispositif ne concernera pas uniquement les collaborateurs qui travaillent dans des NRO ou dans des NRA, mais aussi les salariés qui travaillent en hauteur par exemple.

M. TARNEAUD indique que le dispositif concernera tous les salariés à qui il arrive de travailler de manière isolée.

M. LAMY s'enquiert du profil des missions des salariés sélectionnés pour le test.

M. JALLAF répond que les profils ont été sélectionnés pour leur variété et en fonction des différents types de zones géographiques.

M. SAOURE remarque que, dans les NRA et dans les NRO, une connexion est déjà établie avec les serveurs qui sont installés. Cette connexion Wifi devrait être ouverte aux techniciens, et une application dédiée pourrait être déployée. Cela éviterait d'avoir à dépenser d'énormes sommes d'argent.

Les salariés qui travaillent au sein des sites mobiles disposent déjà de deux téléphones, qui sont connectés à deux opérateurs différents. Ils sont censés être toujours connectés. L'application susmentionnée pourrait être installée sur les deux téléphones en question. Un tel dispositif serait dans l'ensemble plus intéressant que la montre connectée.

L'élu ne comprend pas pourquoi autant d'argent sera dépensé pour un dispositif qui est dans le fond relativement simple.

M. JALLAF rappelle que le dispositif de Protelco fera l'objet d'un test. Reste à équiper tous les NRA et tous les NRO de box avec une borne Wifi. Il faut également que tous les téléphones soient mis en comptabilité pour interagir avec la supervision.

M. BESNARD s'enquiert du délai avec lequel la société prestataire sera informée en cas de déclenchement d'une alarme.

M. TARNEAUD répond que l'entreprise prestataire sera informée immédiatement. Elle aura 60 secondes pour réagir.

Mme DE MAISTRE indique que la montre connectée enverra une alarme dès lors que les salariés ne montreront pas de signe de vie (pas de mouvement, station prolongée) pendant un certain temps.

M. HAFIDHI ajoute qu'il existe également une possibilité de déclenchement volontaire de la part des collaborateurs, en cas de risque d'altercation ou d'agression par exemple. Cette deuxième alarme est muette, et ne peut pas être repérée par les agresseurs éventuels.

Il indique en outre que la montre connectée sera toujours portée par les techniciens (au poignet, autour du cou, sur le bras, etc.), alors que les téléphones sont bien souvent posés sur les tables.

Mme SIDIBE la Secrétaire demande si les collaborateurs qui travaillent en binôme seront obligés de porter la montre connectée.

M. TARNEAUD répond par la négative. Il rappelle que les salariés qui travaillent en binôme ne se trouvent pas en situation de travail isolé. Ils ne sont donc pas soumis à l'obligation de porter un dispositif.

M. HAFIDHI remarque que deux salariés qui travaillent en binôme ne se trouvent pas toujours côte à côte. Il peut arriver qu'un collaborateur se trouve chez le client, pendant que son collègue intervient en sous-sol.

M. AMAROT déclare qu'il pourrait s'avérer pertinent de réaliser le test du dispositif Protelco avant de déployer la montre connectée, puisque ce dernier dispositif est beaucoup plus coûteux.

M. TARNEAUD précise qu'il n'est pas question de déployer tout de suite la montre connectée. Il s'agit dans un premier temps de réaliser un test pendant une durée de trois mois. Les résultats seront analysés et seront comparés avec les autres tests qui seront réalisés.

Mme SIDIBE la Secrétaire demande si le dispositif de montre connectée sera tout de même déployé si les tests ne s'avèrent pas concluants.

M. TARNEAUD répond par la négative. La Direction n'a aucun intérêt à investir d'énormes sommes d'argent dans un dispositif qui ne répond pas aux besoins exprimés.

Points portant sur les réclamations individuelles et collectives des salariés par les membres du CSE

6. Attente de retour de Madame DE MAISTRE concernant les points suivants :

- **Point 5 de la réunion du CSE du 14 mars 2023, concernant les règles pour les astreintes chez XMI ;**
- **Point 14 de la réunion CSE ordinaire du 14 mars 2023.**

Mme POLO quitte la réunion à 10 h 55.

Mme DE MAISTRE indique que les points dont il est fait référence sont des points qui sont liés au sujet des astreintes. Un document PowerPoint a normalement été communiqué à l'ensemble des élus sur ce sujet. Il a été élaboré sur le modèle d'une Foire Aux Questions (FAQ), et a repris toutes les questions qui ont été posées lors des réunions de CSE précédentes.

Elle revient sur le point 5 de la réunion du CSE du 14 mars 2023. Ce point concernait les astreintes CVM/TPS. La question posée était la suivante : « *Pourrait-on avoir un retour sur le point 8 de la réunion du CSE du 25 janvier 2023, à la suite des différents sujets qui ont été discutés en séance ?* ». Le point 8 de la réunion du CSE du 25 janvier 2023 portait en l'occurrence sur la récupération du jour férié et sur la possibilité de permettre aux collaborateurs d'astreinte de gagner une heure de pause.

Comme il a été dit lors de la réunion d'instance qui s'est tenue en date du 14 mars 2023, le point a été remonté aux managers, qui ont indiqué qu'il n'y avait pas de modification possible quant aux jours fériés qui précèdent la semaine d'astreinte.

Mme DE MAISTRE revient ensuite sur le point 14 de la réunion du CSE du 14 mars 2023. La question concernait les interventions exceptionnelles et la validité ou non d'une intervention, dont les élus indiquaient qu'elle était laissée à l'appréciation des managers, avec des conditions floues. Elle était

formulée ainsi : « À quel moment doit-on considérer qu'un nouveau déclenchement est dû sur un même site ? D'après l'interprétation du manager, tant que l'on ne s'est pas déloggé de chez soi, et que nous sommes appelés à un deuxième déclenchement, cela n'est pas dû ». La réponse qui a été apportée est que les déclenchements supérieurs à 5 minutes sont bien pris en compte. En revanche, si l'intervention est sur le même site et au même moment, un seul déclenchement est effectivement comptabilisé — puisque l'intervention se trouve dans la continuité du premier. Les interventions sur même site pendant qu'un collègue d'astreinte s'y trouve font partie du même déclenchement. Cela dit, l'ouverture d'un nouveau ticket VSI fait foi et permet la prise en compte d'un nouveau déclenchement.

M. KHETTAR remarque que le Code du travail dispose que les salariés d'astreinte peuvent bénéficier de repos compensateurs. Or, les salariés de XMI n'en bénéficient toujours pas.

Mme MALLETI explique que les repos liés à l'astreinte sont conditionnés aux déclenchements survenus pendant la période d'astreinte. L'ensemble de la période d'astreinte est par défaut considérée comme du temps de repos. C'est-à-dire que les salariés d'astreinte qui ne sont pas déclenchés bénéficient bien des 11 heures et des 35 heures consécutives de repos. Cela étant dit, des repos sont effectivement prévus pour les collaborateurs d'astreinte qui sont déclenchés. Les temps de repos quotidiens (11 heures consécutives) doivent être respectés. Les salariés d'astreinte qui ont bénéficié de 11 heures de repos avant de partir en intervention n'ont pas à faire l'objet d'une récupération. Dans le cas contraire, les collaborateurs concernés doivent pouvoir bénéficier de 11 heures de repos consécutives dès leur retour d'intervention. Des règles identiques s'appliquent pour ce qui est du repos hebdomadaire de 35 heures consécutives.

M. SAOURE remarque que l'astreinte oblige les collaborateurs qui y sont soumis à ne pas s'éloigner d'un certain périmètre. C'est-à-dire que l'astreinte ne peut pas, en l'occurrence, être considérée comme du temps de repos.

Mme MALLETI explique que le principe même de l'astreinte est que les collaborateurs qui y sont soumis doivent rester à la disposition de l'employeur pour intervenir. Les collaborateurs concernés par l'astreinte doivent demeurer à proximité de leur domicile. C'est bien ce qui est indiqué dans l'accord relatif au temps de travail.

M. BESNARD remarque que M. KHETTAR est un manager qui pilote des équipes et des intervenants. M. KHETTAR n'intervient pas directement sur le terrain, mais est chargé de l'ensemble du pilotage des interventions. Il est donc pour le moins compliqué de considérer que son temps d'astreinte correspond à du temps de repos, puisque le salarié en question est en alerte permanente.

M. LAMY note que, du moment que M. KHETTAR est appelé par un subordonné, alors il faut considérer qu'il est en train de travailler. Ces appels doivent donc être considérés comme des interventions. L'astreinte n'est considérée comme du temps de repos que lorsque les collaborateurs concernés vaquent à leurs occupations à proximité de leur domicile.

M. TARNEAUD le confirme.

M. KHETTAR indique par ailleurs que ses astreintes démarrent à 17 heures. Les managers ne comptabilisent l'astreinte qu'à partir du samedi à minuit, et jusqu'au vendredi suivant. C'est-à-dire que le temps qui s'écoule entre 17 heures et minuit n'est pas comptabilisé, et ne donne donc pas lieu à une indemnisation.

Mme MALLETI assure que l'un des supérieurs hiérarchiques de M. KHETTAR a été contacté. Il a écrit noir sur blanc que les astreintes du vendredi soir étaient bien prises en compte et rémunérées comme telles.

M. JACQUOT aimerait revenir sur le R35, soit les 35 heures de récupération obligatoires avant la prise d'astreinte, et sur l'utilisation du jour férié dans la semaine avant la prise d'astreinte.

Il prend un exemple récent : un lundi a été férié, avec une prise d'astreinte, notamment chez Free Réseau, à partir du vendredi suivant. Le lundi en question a en l'occurrence été considéré comme une partie du R35, et la prise de poste a été planifiée le mardi matin à 11 heures. Le souci, c'est que les collaborateurs qui ont été placés en astreinte à partir du vendredi, et qui ont été appelés à intervenir au cours du week-end, ont dû travailler du mardi après-midi jusqu'à la fin de leur semaine d'astreinte. C'est-à-dire que le nombre consécutif de jours de travail est supérieur à ce qui est autorisé par la loi.

Ce cas est récurrent lorsque les jours fériés tombent un lundi.

Mme MALLETTI répond qu'il ne faut pas oublier que les récupérations consenties en amont des semaines d'astreinte constituent une mesure supralégale. C'est-à-dire qu'elles ne sont pas prévues par les textes de loi.

Aussi, comme il a été dit plus haut au cours de la présente réunion, le temps d'astreinte est considéré comme du temps de repos, et non pas comme du temps de travail effectif. En cas de déclenchement pendant le week-end, les dispositions légales relatives aux temps de repos devront être dument respectées par l'employeur.

Quoi qu'il en soit, la procédure actuellement en place ne sera pas modifiée : le jour de récupération est déplacé au lundi lorsque le jour férié tombe un lundi, avec une prise de poste à 11 heures le lendemain. Il s'agit d'assurer 35 heures de repos consécutives.

M. AMAROT remarque que la procédure actuelle ne permet pas d'assurer ces 35 heures de repos consécutives. Si le salarié placé en astreinte est déclenché le samedi et le dimanche suivant, alors il doit tout de même enchaîner avec sa semaine normale de travail.

Mme MALLETTI rappelle que le dispositif qui a été mis en place par la Direction correspond à une disposition supralégale. Cela n'empêche pas que l'employeur doit toujours respecter ses obligations légales. C'est-à-dire que, dans un tel scénario, les salariés déclenchés le week-end et ne pouvant pas bénéficier de leurs 35 heures consécutives de repos devraient normalement faire l'objet d'un aménagement. Il n'est cela dit pas question de modifier la règle globale.

Chaque salarié qui sera déclenché le week-end et qui n'aura pas au préalable bénéficié de 35 heures de repos en continu devra en référer à son manager. Les collaborateurs qui ne sont pas déclenchés le week-end et qui ont bénéficié de leur H35 du lundi au mardi matin ne doivent quant à eux pas faire l'objet de dispositions spécifiques.

M. DADIA remarque qu'il pourrait être envisagé de maintenir le jeudi précédent l'astreinte comme jour de repos. Cela simplifierait beaucoup la situation.

Mme MALLETTI indique qu'il faut que l'employeur garantisse la continuité de l'activité. Il n'est pas possible de maintenir le jour férié et un jour de repos le jeudi.

M. DOASSANS indique qu'il pourrait s'avérer pertinent de prévoir une communication sur le sujet du repos de 35 heures et des déclenchements du week-end.

M. TARNEAUD le confirme. En cas d'astreinte et d'interventions trop nombreuses sur la période, qui empêcheraient le respect de 35 heures de repos consécutives, alors il faut prévoir un salarié en back-up. C'est-à-dire qu'il convient de procéder à une planification corrective le cas échéant. Il est en tout cas nécessaire que les dispositions légales en vigueur relatives aux temps de repos soient strictement respectées.

M. KHETTAR demande pourquoi, dans les autres entités, les techniciens bénéficient d'un jour de repos le jeudi alors même qu'ils ne savent pas s'ils seront déclenchés ou non.

Mme MALLETTI répond qu'il a été décidé, au mois de juillet 2022, d'appliquer une telle disposition pour le pôle CVM/TPS. Il s'agissait de répondre à la problématique liée au fait que les techniciens concernés sont très souvent déclenchés le week-end. Cette disposition vise à s'assurer du respect du temps de repos légal et de la continuité de l'activité. Il a été envisagé d'élargir cette disposition à

d'autres services, mais ces derniers sont en réalité moins touchés par les déclenchements le week-end.

7. Quel est le retour de la direction concernant les paniers-repas pour les salariés itinérants ?

M. PRIOU indique que le sujet a été évoqué en date du 17 avril 2023. Il a été dit à cette occasion que la problématique était liée aux contraintes qui sont imposées aux techniciens itinérants comparativement aux salariés sédentaires. Ces deux catégories de salariés ne sont pas soumises aux mêmes règles en matière de prise des repas. Les salariés sédentaires peuvent manger dans un local, qui est mis à leur disposition. Les salariés itinérants n'ont pas accès à de telles infrastructures, et n'ont pas le droit non plus de manger dans leur véhicule. Il existe bien une différence de contraintes en fonction du statut des collaborateurs. Le problème, c'est que les salariés ne sont pas traités sur un pied d'égalité.

Les salariés itinérants sont soumis à des contraintes qui font qu'ils sont obligés de manger au restaurant. Or, les prix pratiqués dans les restaurants sont particulièrement élevés.

Il faudrait prévoir, pour les salariés itinérants, une prise en charge sur note de frais du repas du midi, comme cela est déjà le cas pour d'autres collaborateurs itinérants dans certains services.

M. ADNANE ajoute que certains techniciens sont amenés à réaliser des trajets importants, qui traversent des zones qui ne sont pas toujours bien achalandées en options de restauration.

M. CRITON indique pour sa part que les collaborateurs de Free Mobile rencontrent des problématiques sur une base quotidienne. Le forfait est insuffisant.

M. TARNEAUD prend bonne note de l'ensemble des remarques formulées par les membres de l'instance. Le point sera examiné dans le cadre des NAO.

M. ZERARKA remarque que l'idéal serait que les dispositions soient alignées sur celles dont bénéficient les ORA. C'est-à-dire que les collaborateurs devraient pouvoir bénéficier de repas à 17 euros ou à 19 euros.

M. TARNEAUD explique que les ORA sont soumis à des règles de déplacement et à des règles fiscales différentes.

M. PRIOU note qu'il faudra se pencher sur les règles de l'URSSAF, qui impliquent des plafonds. Dans l'idéal, il faudrait que la prise en charge de l'employeur soit maximale. L'inflation a en effet eu des répercussions sur le prix de la nourriture.

Mme DE MAISTRE assure que les remarques formulées par les membres de l'instance ont bien été entendues. Des réflexions seront engagées.

M. JACQUOT s'enquiert des conditions d'octroi des paniers-repas, et évoque le cas du mi-temps thérapeutique.

M. TARNEAUD explique que l'octroi du panier-repas est conditionné à la prise de repas pendant les journées de travail. Les salariés qui ne travaillent que de 8 heures à midi ne peuvent pas bénéficier des paniers-repas. Les salariés qui travaillent de 8 heures à 15 heures peuvent bénéficier des paniers-repas.

M. LAMY remarque que, pour ce qui est des Tickets restaurant, c'est la pause méridienne qui constitue la condition d'octroi. Pour le cas d'espèce exposé par M. JACQUOT, il faudrait voir si le mi-temps thérapeutique s'effectue en journée complète ou en temps réduit.

8. Chez les CDEM/RSR, les vérifications cartes sont prises en compte sur le calcul des parts variables en bonus-malus. Sachant qu'il n'y a plus de vérifications de cartes en Heures Non Ouvrées, mais qu'elles se font désormais en Heures Ouvrées

- **Pouvons-nous avoir des explications claires et précises sur la part variable concernant ce sujet ? Quels sont les impacts de la variable de la suppression des HNO/IP pour vérif de carte ?**

M. JALLAF répond qu'aucun impact n'est porté par la suppression des HNO/IP pour vérification de cartes. L'outil de calcul des parts variables est en train d'être mis à jour pour adapter le barème à la nouvelle situation — qui permet d'ailleurs aux collaborateurs de réaliser de jour des interventions qui étaient auparavant réalisées la nuit, ce qui apporte un élément de confort supplémentaire. Ce qui est évalué, pour toutes les activités de toutes les équipes, ce sont la qualité et les délais de la réalisation. Les heures de réalisation n'entrent pas en ligne de compte. Il n'y a pas de notion de bonus-malus.

9. Lors d'une intervention en astreinte, nous sommes amenés à faire jusqu'à 2 h de route pour aller à l'autre bout de la zone QIS alors que le technicien d'astreinte de la zone QIS voisine est à 30 min.

- **Pouvons-nous changer ce mode de fonctionnement pour plus d'efficacité et de sécurité (trajet de nuit, endormissement...) ?**

M. JALLAF répond que l'organisation est en cours pour permettre — sous certaines conditions - le déclenchement de techniciens qui se trouvent dans les zones voisines. La géolocalisation permettra de faire preuve de davantage de dynamisme sur ce type d'interventions. Les responsables sont en train d'avancer sur la possibilité de mutualiser les astreintes des zones voisines.

10. Les techniciens itinérants SOA TTO ont récemment commencé à migrer vers des véhicules électriques dans la région parisienne.

- **Nous voulons savoir comment cela se passe dans les autres UPR**

Certains techniciens ne sont pas satisfaits de l'autonomie offerte par les véhicules électriques, ainsi que de la durée de charge et de décharge. Pour eux, l'autonomie est source de stress dans leur journée de travail, d'autant plus que quand ils rentrent chez eux, certaines zones manquent de bornes de recharge et quand il y en a, c'est difficile de les trouver libres.

Un document intéressant ce point est diffusé en séance.

M. TARNEAUD indique que le passage à l'électrique des techniciens itinérants SOA TTO de la région parisienne est une expérimentation. En fonction des résultats de cette expérimentation, les véhicules électriques seront — ou non — déployés sur les autres UPR.

Par ailleurs, si l'autonomie des véhicules est génératrice de stress, alors le manager doit être alerté, de même que l'adresse courriel guichet.sto@reseau.free.fr, et ce afin que le service transverse opérationnel puisse prendre en charge le sujet.

Il est rappelé que les salariés qui utilisent un véhicule électrique ont accès à une borne de rechargement sur site ou bien directement à leur domicile (borne privée).

M. SAOURE demande qui finance l'installation des bornes au domicile des collaborateurs le cas échéant.

M. TARNEAUD répond que c'est l'entreprise qui finance l'installation de telles bornes. Ces bornes sont installées et prises en charge par l'employeur. Le partenaire (Shell) se charge de sous-facturer la consommation stricte du véhicule professionnel. Les salariés sont remboursés des sommes correspondantes par le partenaire.

M. HAFIDHI remarque que les bornes privées ne sont à l'heure actuelle plus déployées chez les collaborateurs.

M. TARNEAUD le confirme. Le déploiement a été stoppé, car les prestations du partenaire ne sont pas satisfaisantes. L'interface de gestion est en outre trop complexe. Le déploiement sera repris dès lors qu'un nouveau prestataire aura été contracté.

M. BESNARD déclare qu'il pourrait s'avérer pertinent de réfléchir à des solutions intermédiaires, compte tenu de la faible autonomie des voitures électriques. Les véhicules hybrides pourraient constituer un compromis intéressant.

M. TARNEAUD répond que la société souhaite poursuivre son projet de véhicules électriques. L'hybride ne pourra être envisagé que dans un second temps, une fois que toutes les options électriques auront été étudiées.

Il ajoute par ailleurs que, dans la région parisienne, la mise en place de véhicules électriques permet de répondre aux contraintes liées aux ZFE et aux restrictions de circulation pour certains véhicules polluants. Aussi, à Paris, les véhicules 100 % électriques bénéficient de places de stationnement gratuites.

Mme SIDIBE la Secrétaire demande si les véhicules électriques seront déployés sur la base du volontariat.

M. TARNEAUD répond que les tests sont proposés aux salariés qui correspondent aux différents critères, dont l'accessibilité permanente à une borne de recharge. Les salariés qui remplissent les conditions d'attribution peuvent tout à fait faire la demande d'un véhicule électrique.

M. CRITON demande si des véhicules électriques pourront être mis à la disposition des salariés de Free Mobile qui se déplacent peu.

M. TARNEAUD répond que le sujet est porté au niveau du groupe. Certains salariés de Free Mobile disposent de véhicules professionnels, et l'électrique leur sera proposé dans un avenir plus ou moins proche.

- Quels sont les accompagnements que l'employeur prévoit ?

M. TARNEAUD souligne que, jusqu'à maintenant, aucune remontée relative au stress n'a été formalisée. En tout cas, les salariés qui le souhaitent ont la possibilité de se retirer du dispositif de test.

11. Concernant toujours les véhicules électriques de service attribués aux salariés. Lors du lancement de la flotte électrique, la population ciblée était celle qui disposait de borne électrique à proximité du lieu d'habitation ou du bureau, voire l'installation de l'équipement au domicile pour les propriétaires de logement (actuellement ce dispositif pris en charge par FREE n'existe plus). Une campagne est de nouveau lancée, mais avec quelques soucis d'ordre pratique, à savoir que certains salariés trouvent des bornes inadaptées, voire trop éloignées de leur domicile ou même du bureau.

La durée pour recharger un véhicule de services est estimée à 24 h (branchement au domicile sans installation) moyennant un coût estimé en heures creuses/pleines de 8,26 euros à 10,34 euros (Info EDF) pour une recharge.

- Est-ce que la direction a prévu la prise en charge de ce coût ?

- Prévoit-elle de redonner la possibilité d'installation de borne au domicile pour les propriétaires (installation à la charge de l'employeur) ?

- Y a-t-il un calendrier de déploiement de bornes électriques dans les CLR/Bureau non équipés ?

M. TARNEAUD répond que l'ensemble des coûts est pris en charge par l'employeur.

M. BESNARD demande s'il existe un calendrier du déploiement des bornes dans les CLR.

M. TARNEAUD répond qu'aucun calendrier n'a été formalisé pour le moment.

M. HAFIDHI s'enquiert de la procédure qui est mise en œuvre pour les salariés qui disposent d'une borne électrique de recharge chez eux, mais qui quittent les effectifs.

M. TARNEAUD indique que, dans ce cas, deux options sont envisageables : le transfert de propriété ou le retrait de l'installation.

M. HAFIDHI s'enquiert des modalités de retrait des installations, qui implique nécessairement des travaux le cas échéant. Il demande si le coût des travaux de remise en état est à la charge de l'employeur.

M. TARNEAUD répond qu'il n'est pas question de faire porter un quelconque coût sur les épaules des salariés. Ces derniers ne subissent aucun impact financier. Quelles que soient les modalités, les coûts des travaux de retrait sont de toute façon pris en charge par la société.

M. CRITON demande s'il est prévu que le service de la flotte automobile recrute dans les temps à venir.

M. TARNEAUD répond que, pour le moment, le service de la flotte automobile est bien calibré pour répondre à la charge de travail. Si la charge de travail venait à augmenter, alors des recrutements pourraient être décidés.

La séance est suspendue à 12 h 30.

La séance reprend à 13 h 54.

12. Les CDEM/PDEM/RSR/QIS/PQIS ont reçu récemment un mail d'un Chef de projet transmissions et projets. Nous souhaitons faire un point sur ce sujet.

- Pouvons-nous avoir l'avis de la Direction sur le sujet ?

Mme SIDIBE la Secrétaire donne lecture du courriel qui a été envoyé aux équipes :

« Hello à tous,

Après un contrôle rapide des notes de frais sur vos zones, il me faut rappeler quelques règles.

Il est interdit de passer des tickets ou notes relevées à la main. Je vois des kébabs à 20 euros le midi, je vois des notes de boulangerie à 20 euros le midi, je vois des plats à emporter le midi dans la même ville que le lieu de résidence... Il y a clairement de l'abus de certains. Il faut recadrer vos équipes et refuser les tickets abusifs.

Je rappelle qu'il est interdit de prendre à emporter pour vos enfants et conjoints. Il est interdit de faire vos courses via les notes de frais, d'acheter le pain de la semaine avec votre pain du midi par exemple, de compléter vos tickets de déjeuner par des boissons par exemple, afin d'atteindre le plafond de remboursement.

Je profite de ce mail pour vous rappeler que le repas du soir avant HNO n'est pas un acquis, mais une tolérance. Il est interdit de prendre sa voiture de société pour aller chercher à manger et dîner chez vous. Les 30 euros sont soumis à découchage et à la prise du repas dans l'établissement. Une communication officielle, qui officialisera la règle, est en préparation et devrait nous arriver prochainement. Préparez donc vos esprits ».

M. TARNEAUD indique que la Direction n'avait pas connaissance de la situation. Elle remercie donc les élus pour cette alerte éthique. Les équipes d'audit financier ont été mobilisées sur le sujet. Les notes de frais du service concerné feront l'objet d'un audit. Il s'agira de vérifier qu'elles sont conformes aux règles d'utilisation et à la charte dédiée aux notes de frais.

Mme DAHER HASSAN WAIS comprend que la communication du courriel en question se retournera contre le service. Cela n'était pas l'intention première des élus du personnel lorsque ce point a été placé à l'ordre du jour.

M. JALLAF aimerait revenir sur le courriel lu par la Secrétaire. Il ne s'agit ni plus ni moins que d'un rappel des différentes règles en vigueur. Le style utilisé n'a peut-être pas plu à tout le monde — malgré tout, la remontée est légitime et la Direction remercie les élus pour la communication de cette situation. Il semble en l'occurrence que des dérives aient été identifiées. Le service sera audité. Cet audit pourrait être élargi à l'ensemble de TPS, voire à l'ensemble de Free Réseau.

Mme BA DIALLO remarque que la Direction tourne le point de l'ordre du jour à son avantage. Cela peut se concevoir, mais il ne faut pas oublier que d'autres alertes éthiques ont été lancées bien avant celle-ci. Il faut que la Direction priorise les différentes alertes.

M. JALLAF explique qu'il existe un service dédié aux alertes éthiques. Il faut donc relancer le service en question.

M. JACQUOT indique pour sa part que le prix de la restauration a considérablement augmenté au cours des derniers mois.

Aussi, le courriel laisse entrevoir la possibilité que les notes de frais du midi soient retirées à nouveau. Il ne faut pas que tous les collaborateurs soient impactés à cause de manquements et de dérives qui ne sont le fait que de quelques salariés.

M. TARNEAUD assure que l'objectif n'est évidemment pas de punir l'ensemble des salariés du périmètre. Il s'agit simplement d'auditer les procédures afin de mettre au jour les abus éventuels.

Il ajoute en outre qu'il n'existe aucun projet de retrait des notes de frais.

M. KHETTAR aimerait poser une question à M. JALLAF. Il demande si un collaborateur qui est placé en astreinte la nuit peut être sanctionné parce qu'il a acheté un repas à emporter à 20 heures, alors qu'il est censé intervenir à minuit. Dans ce cas de figure, l'élu comprend que le salarié en question devrait prendre son repas vers 23 heures.

M. JALLAF répond que les repas doivent être pris dans le périmètre temporel qui entoure l'intervention. Cette règle apparaît bien dans les CGU.

13. Lors de la précédente réunion, la direction a parlé de son engagement dans l'écologie et de son empreinte carbone.

- **La Direction compte-t-elle faire quelque chose pour optimiser l'envoi de matériel commandé sur SLAM ? Il est très fréquent que lors d'une commande passée sur SLAM, le matériel soit envoyé en plusieurs cartons qui sont quasi vides et qui arrivent à plusieurs jours d'intervalle. Il serait bon que tout soit envoyé en une fois, pour réduire cet impact et aussi les frais d'envoi**

M. JALLAF indique que la logistique est en train de travailler sur l'amélioration des outils et des logiciels, ainsi que sur l'optimisation des flux entrants et sortants. Il souligne par ailleurs que le matériel est envoyé en plusieurs cartons dès lors que plusieurs commandes sont passées sur SLAM et échelonnées sur plusieurs jours. Les commandes doivent être regroupées dans la mesure du possible.

M. LAVILLE souligne que, lorsque les salariés commandent des consommables, les produits arrivent parfois en plusieurs colis. Il en va de même pour les commandes d'outillage. Il arrive que plusieurs colis soient reçus par les collaborateurs alors même que les commandes ont été passées le même jour. Cette situation est problématique.

M. JALLAF indique que certaines commandes ne sont pas regroupables par la logistique. Il existe en effet des contraintes liées aux risques pendant le transport par exemple.

Monsieur Lhassan JALLAF quitte la réunion à 15 h 33.

14. Comment est calculée la répartition de l'indemnité Occupation Domaine Privé de la société Free Mobile ?

M. TARNEAUD indique que l'indemnité d'occupation du domicile est fixe. Elle s'élève à 30 euros par mois.

M. CRITON demande si ce montant sera réévalué. L'inflation est en effet galopante.

M. TARNEAUD assure que M. DESHAYES sera sollicité sur ce point.

Il est rappelé que l'indemnité d'occupation du domicile ne concerne que les collaborateurs qui ne disposent d'aucun local pour travailler, et qui ne peuvent par conséquent pas jouir d'un bureau professionnel.

15. Lors de l'ouverture d'un poste au sein du groupe Iliad, où il y a en priorité les demandes en interne pour un intérêt d'un employé ou de l'employeur — n'y a-t-il pas une indemnité de déménagement pour la personne désireuse de prendre un poste similaire, mais à plusieurs centaines de kilomètres dans l'accord GPEC groupe ? Que fait la Direction en attendant la renégociation ?

M. TARNEAUD répond que l'accord GPEC groupe prévoit bien une partie relative à la prise en charge des frais de déménagement. La prise en charge est intégrale si le déménagement est à l'initiative de l'employeur. La prise en charge s'élève à 50 % si la mobilité est à l'initiative du collaborateur.

Par ailleurs, en attendant la renégociation, la Direction applique l'accord tel quel. Il s'agit d'éviter les carences.

16. Pour quand une note d'information concernant le nombre de jours repos compensateurs dont a droit le salarié cadre autonome pour l'exercice 2023, et pour quelle raison le nombre de jours total n'apparaît plus sur la nouvelle fiche de paie depuis janvier 2023 ?

M. TARNEAUD indique qu'il est question des jours de repos forfait jour des collaborateurs. En fait, le paramétrage de la paie, au mois de janvier 2023, a été réalisé au niveau du groupe. Il y a des entités, au niveau du groupe, qui calculent l'acquisition des jours de repos forfait jour au mois. Le paramétrage a été établi ainsi pour l'ensemble du périmètre. Il a été demandé au prestataire de remettre le paramétrage tel qu'il était auparavant. Normalement, sur IRM, les cadres au forfait jour devraient désormais avoir accès à leur volume annuel. Les compteurs devraient bientôt apparaître sur les bulletins de paie.

Les dates de mise en conformité seront communiquées aux membres du CSE par courriel ultérieurement.

17. Est-il envisageable la mise en place au sein de l'UES ILIAD pour les salariés désireux d'un compte épargne-temps ?

M. TARNEAUD répond qu'historiquement, sur la plupart des entités de l'UES Iliad, la Direction n'était pas favorable au déploiement du CET. Elle estimait en effet qu'il était préférable que les collaborateurs posent l'intégralité de leurs congés, pour des raisons de santé et de sécurité.

Quoi qu'il en soit, le sujet pourra à nouveau être abordé avec les Directions. Le compte épargne-temps ne pourrait être mis en place que via un accord collectif déposé à la DIRECCTE.

M. LAMY remarque que la demande de déploiement d'un compte épargne-temps est déposée en NAO depuis plusieurs années. La mise en place d'un tel compte permettrait davantage de flexibilité. La CFDT y est favorable.

18. En sachant qu'on charge nos soudeuses, nos batteries de perforateur, du téléphone pro, du photomètre, les ordinateurs, etc.

- **Est-il possible de mettre en place une indemnité pour couvrir les frais d'électricité à l'instar de la prime salissure ?**

M. TARNEAUD répond que la prime de salissure est décidée unilatéralement par l'employeur. Elle n'est accordée que dans des conditions très particulières. La Direction n'est quoi qu'il en soit pas fermée à la mise en place de négociations sur le sujet.

19. Serait-il possible de mettre la journée de solidarité en novembre au lieu de mai ?

M. TARNEAUD rappelle que l'accord relatif au temps de travail dispose qu'à défaut d'organisation contraire sur les équipes, la journée de solidarité est positionnée au lundi de la Pentecôte. Si les organisations syndicales souhaitent renégocier l'accord pour la placer à une autre date, alors il faudra qu'elles en expliquent la raison.

M. PRIOU précise que le lundi de la Pentecôte tombe pendant une période de beau temps. C'est pour cette raison que les salariés préféreraient qu'il soit déplacé en automne ou en hiver.

M. TARNEAUD explique qu'il n'est pas possible de modifier la journée de solidarité pour des raisons météorologiques.

20. Demande de congés supplémentaires par an aux femmes qui souffrent d'endométriose.

M. TARNEAUD souligne la pertinence de ce point de l'ordre du jour. Il pourrait s'avérer tout à fait intéressant de travailler sur ce sujet, dans le cadre de l'accord relatif au temps de travail. Les congés exceptionnels et les congés spéciaux doivent en effet faire l'objet de négociations spécifiques.

M. LAVILLE remarque que l'endométriose est une maladie qui met beaucoup de temps à être diagnostiquée (en moyenne, 6 ans). Il faudrait donc élargir le périmètre des négociations et discuter de la mise en place d'un congé menstruel. Il est inadmissible que les femmes aillent travailler alors même qu'elles souffrent de douleurs intenses du fait de leurs menstruations.

M. TARNEAUD indique que le sujet est particulièrement technique. Il est néanmoins pertinent, et devra faire l'objet de davantage de réflexions et de discussions.

21. Est-il envisageable de mettre en place au sein de l'UES ILIAD un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) « loi PACTE » ?

M. TARNEAUD indique qu'un plan d'épargne peut être décidé unilatéralement par la Direction, ou bien faire l'objet de négociations collectives avec les organisations syndicales. La Direction n'est en tout cas pas fermée à discuter de ce sujet.

22. Pour quelle raison le contrat d'itinérance avec Orange a été prolongé jusqu'au 31 décembre 2025 ?

M. TARNEAUD répond que le contrat d'itinérance avec Orange a été prolongé jusqu'au 31 décembre 2025, car le réseau mobile n'est pas encore totalement achevé. Il demeure des zones dans lesquelles le déploiement est compliqué, et notamment dans les coins d'Arcachon et de Bayonne.

- **Quel est le bilan quantitatif et financier de transfert des infrastructures passives Free Mobile au TowerCo Cellnex pour l'année 2022 ?**

La réponse à cette question est frappée du sceau de la confidentialité.

- **Et quels sont les objectifs des années à venir ?**

La réponse à cette question est frappée du sceau de la confidentialité.

23. L'entreprise UES ILIAD est soumise à la loi Sapin 2 relative à la transparence et à la lutte contre la corruption et la modernisation économique. Concrètement, quels sont les moyens mis en place par notre entreprise pour l'application de cette loi ? En particulier pour les risques de corruption et trafic d'influence.

M. TARNEAUD indique que le Code éthique et les règles anticorruption sont gérés par le service éthique et conformité. Tous les managers sont obligatoirement formés sur le sujet. Des communications rappelant les règles en vigueur sont envoyées régulièrement aux salariés. Ces règles rappellent notamment les bonnes conduites à adopter face aux cadeaux. Ces règles sont également transmises aux partenaires. Des audits internes d'évaluation des *process* sont par ailleurs engagés.

Le service éthique et conformité ne cesse de grandir et de se structurer. Il évolue en fonction du volume des demandes qui lui parviennent.

M. KHETTAR déclare que les salariés qui sont à l'origine des alertes qui sont remontées sont bien souvent mis au placard. Cette situation n'est pas normale.

M. TARNEAUD explique que les collaborateurs en question doivent être accompagnés et protégés. Ce point est garanti par le Code éthique.

Il est demandé aux salariés de remonter toutes les situations qui ne seraient pas conformes aux règles éthiques. Il n'est pas admissible que les alertes se retournent contre les collaborateurs le cas échéant. Les carences doivent être sanctionnées.

M. DOASSANS note que les salariés qui sont à l'origine des alertes n'obtiennent bien souvent aucune réponse de la part du service éthique et conformité, qui manque de transparence. Les délais de traitement sont trop importants. Il faut renforcer l'équipe éthique et conformité et apporter des réponses aux collaborateurs dans des délais plus brefs. Un suivi mensuel devrait à minima être assuré.

M. KHETTAR insiste sur le fait que les salariés qui sont à l'origine des alertes font l'objet d'un acharnement constant. Il faudrait que la Direction protège ces collaborateurs.

M. TARNEAUD abonde en ce sens. Les lanceurs d'alerte doivent être protégés. C'est la raison d'être du dispositif qui a été déployé.

Le service a projeté des recrutements afin de faire face à l'afflux des demandes. Des cabinets travaillent sur le sujet, afin de rendre les plus objectives possibles les enquêtes qui sont engagées par le service éthique et conformité.

M. SAOURE remarque que l'anonymat des collaborateurs qui sont à l'origine des alertes devrait normalement être préservé. Il n'est pas normal que l'identité de ces derniers soit découverte par les responsables par la suite.

M. TARNEAUD assure que le *process* doit normalement garantir l'anonymat des lanceurs d'alerte et protéger les salariés qui sont à l'origine des alertes.

La Secrétaire indique que le service éthique et conformité ne respecte pas les procédures en vigueur. De nombreuses alertes demeurent lettre morte.

M. ZERARKA note par ailleurs que la loi Sapin 2 prévoit des plafonds relatifs au montant des commandes. De tels plafonds ne sont actuellement pas appliqués au sein de l'entité Free Mobile.

M. TARNEAUD explique que, normalement, les commandes sont plafonnées en fonction des postes et des niveaux hiérarchiques. De nouvelles discussions pourront être organisées ultérieurement sur ce point.

24. Concernant les retards récurrents de la CPMS, des collaborateurs restent depuis 25 jours pour attendre des réponses mail et des remboursements qui en découlent (même après plusieurs tickets ouverts, relances auprès des CMRH ou équipe paie), etc.

- Quel raccourci doivent entreprendre les collaborateurs pour que les situations des uns et des autres se débloquent ? Sachant qu'il y a des difficultés financières derrière pour les collaborateurs en maladie ou en accident de travail.
- Serait-il possible de renforcer la communication de la Direction auprès de la CPMS, afin que les demandes soient traitées en temps et en heure ?

M. TARNEAUD indique que le courtier de la Direction, qui est en contrat avec CPMS, est l'interlocuteur à privilégier en cas de difficulté. C'est la Direction qui est en mesure de faire le lien avec le courtier, qui doit pour sa part se charger de faire respecter les dispositions du contrat passé avec CPMS. Le service RH est impuissant sur le sujet.

25. Concernant les suivis RH après les entretiens annuels et professionnels, le délai n'est pas respecté et même 6 mois après les entretiens, il n'y a pas de suivi RH.

- Qu'en est-il concernant les suivis d'évolution ou de carrière quand les entretiens annuels et professionnels ne sont pas respectés ?

M. PRIOU explique que de nombreux entretiens annuels ne sont pas organisés, dans l'indifférence générale.

Mme SIDIBE la Secrétaire souligne que l'entité Free Réseau est particulièrement impactée par cette problématique. Non seulement des retards sont constatés, mais aucun suivi n'est en outre assuré.

Mme DE MAISTRE répond que le suivi de la réalisation de ces entretiens se fait via un fichier Excel et via un envoi de pièce jointe. À terme, la procédure pourrait passer par IRM.

Par ailleurs, aujourd'hui, aucun suivi systématique n'est organisé par le service RH à la suite de réalisation des entretiens. Des travaux seront engagés sur ce point.

M. JACQUOT demande si le sujet des paliers d'augmentation a fait l'objet de plus amples réflexions pour les CDEM et pour les techniciens de terrain Free Réseau notamment.

Mme DE MAISTRE répond qu'un travail a été engagé sur les grilles de salaire. La question, dans l'ensemble, porte sur la corrélation entre l'entretien d'évaluation et une augmentation qui peut être décidée dans le cadre des NAO. Ces augmentations sont néanmoins dépendantes du montant des enveloppes et de l'affectation des enveloppes sur les différents périmètres.

M. JACQUOT indique qu'à sa connaissance, les grilles de salaire des CDEM n'ont pas évolué depuis près de 6 ans.

Mme DE MAISTRE explique que le travail est mené à un rythme annuel, au regard des évolutions des minimas, du marché, de l'opérationnel, etc.

Elle rappelle par ailleurs que les grilles de salaire n'ont pas vocation à être communiquées. Il s'agit d'outils à usage interne.

26. Des services RH et paie subissent actuellement de nombreux départs et arrêts maladie qui pourraient être interprétés comme étant un problème dans lesdits services.

M. TARNEAUD indique que les effectifs des services RH et paie ont beaucoup augmenté. Les Directions ont été remaniées avec des salariés qui ont pris des postes pour encadrer ces équipes, qui sont multiples.

La structuration des équipes RH est solide, et promeut la montée en compétences des salariés en place.

Le Président ajoute que le turn-over constaté au sein de ces équipes n'est pas plus élevé que la moyenne.

- **La Direction a pu faire ces observations. Quelles mesures ont été prises pour pallier ce problème ?**

M. TARNEAUD répond qu'une structure hiérarchique a été mise en place au sein de chaque service. Chaque activité au sein des pôles RH et paie se structure. De nombreuses embauches ont été réalisées à ce titre. Il s'agit d'assurer la stabilité de l'activité.

Mme SIDIBE la Secrétaire indique qu'elle a elle-même eu l'occasion d'accompagner deux salariés émanant des services en question. Un collaborateur a été licencié, et l'autre est en attente d'un retour. 3 départs sont par ailleurs prévus. La situation doit faire l'objet d'une vigilance toute particulière. Il semble en effet que le turn-over est important.

M. TARNEAUD déclare que les Directions de tous les services RH ont été contactées afin de s'enquérir des anomalies et des dysfonctionnements éventuels. Certains départs ont été planifiés et ont fait l'objet de négociations. D'autres départs sont contraints, du fait par exemple de fautes professionnelles. Il n'existe pas de sujet particulier.

Vote du CSE sur les vœux à présenter au Conseil d'administration

27. Dans l'UES Iliad, le licenciement semble être la solution choisie pour lutter contre les situations de handicap, de maladie et d'accident du travail. En effet, sur 38 inaptitudes (non définitives à tout poste) observées en 2022 sur l'UES Iliad, 36 licenciements ont été prononcés pour 2 reclassements. Qu'est-ce qui explique une telle impossibilité de reclassement dans un Groupe aussi important ?

Mme BA DIALLO indique que M. REYNAUD a assuré que les élus pourraient poser des questions à tout moment pendant le Conseil d'administration. Il a également indiqué qu'il était ouvert à la discussion.

Pour ce qui est des inaptitudes, le Directeur général a précisé que, parmi les 36 licenciements, 18 étaient liés à une impossibilité de reclassement, déclarée par la médecine du travail, 9 ont demandé à partir et les 9 autres n'ont pas souhaité prendre les postes proposés. M. REYNAUD a par ailleurs insisté sur le fait que, souvent, les salariés reclassés sont des techniciens. Or les postes de reclassement proposés sont, dans la plupart des cas, des postes de type administratif qui n'existent pas forcément en dehors de la région parisienne. Le Directeur général a enfin pris l'engagement de suivre cette question de très près au cours des 12 prochains mois.

28. Est-il possible d'avoir pour les prochaines consultations sur la situation économique et financière de l'entreprise, la totalité des documents en français ?

Mme BA DIALLO indique que M. REYNAUD a entendu les remarques formulées par les membres du CSE. Le Directeur général s'est engagé à ce que les documents soient traduits à l'avenir.

Points sur la marche du CSE

29. Vote pour le remplacement de Laurent KARAMITROS pour la commission Formation

Ce point est reporté à une prochaine réunion d'instance.

30. Modification du plafond concernant le restaurant annuel regroupant tous les élus (titulaires et suppléants), délégués syndicaux et représentants syndicaux.

M. TARNEAUD propose de procéder au vote sur la modification des plafonds.

Il est procédé au vote :

Résultat du vote : 21 voix pour, 0 voix contre, 0 abstention.

Les Élus décident à l'unanimité de modifier les plafonds.

La séance est levée à 17 h 16.

*Président du CSE
Céline POLO*

*Secrétaire du CSE
N'Deye Yacine SIDIBE*