

Procès-verbal du CSE ordinaire du 30 mars 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		Nadia BERNARD
Hayane	DAHER HASSAN WAIS	I	SUD	X	
Jean Patrick	DE BOISROLIN	FR	FO COM	X	
Henri	DIBOUE IPOUMB	FR	FO COM	X	
Thomas	DOASSANS	FR	FO COM	X	
El Hassan	ERRADI	FR	FO COM	X	
Jeff	FLORMEUS	I	FO COM		Yann JACQUOT
Jalel	HAFIDHI	FR	CFDT	X	
Laurent	KARAMITROS	FR	CGT		
Fadil	KENDIRA	FR	FO COM		Sylvie JAYAKUMAR
Anthony	LAVILLE	FR	FO COM		
Laure	MBEMBA MAHOUKOU	FR	FO COM	X	
Valentin	NICOLAS	FI	CFDT		
Cornélia	NOUATIN	FM	FO COM		
Laila	OSTMANE ELHAOU	FR	CFDT		
Fabien	RACAULT	FI	FO COM		Teddy CAMPART
Jacques	PALACIOS	FM	FO COM	X	
Florent	SAOURE	FR	FO COM	X	
N'Deye Yacine	SIDIBE	FR	FO COM	X	
Cédric	TISSEUR	FM	CFDT		
Nassim	TITEM	FR	CFDT		
Mounir	ZERARKA	FM	FO COM	X	
Représentants syndicaux au CSE					
Fouad	KHETTAR EL MOUDDEN	FR	FO COM		
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			
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		
Ali	CHOUCHANI	FI	CFDT		
Yoann	DA SILVA PINHO	FR	CFDT		

Aurélien	DESMARS	FR	CGT/SUD	
Pascal	GIRARDON	FR	CFDT	
Chamseddine	HACHANI	FR	CGT/SUD	
Yann	JACQUOT	FR	FO COM	
Sylvie	JAYAKUMAR	I	FO COM	
Soufyane	KHAFAGUE	FR	CFDT	
Jessica	KOUTALA	FR	CFDT	
Coumba	MAGUIRAGA	FR	CFDT	
Didier	MANZOYEN	FR	CGT/SUD	
Jean-Michel	MOUNIER	FR	FO COM	
Charles	PETITRENAUD	FR	CFDT	
Joel	PRIOU	FR	CFDT	
Stéphane	ROUSSEAUX	FR	CFDT	
Ugo	SOSPEDRA	FI	FO COM	
Enrique	TORRES VILLEGAS	FM	CFDT	

ORDRE DU JOUR
Réunion ordinaire du CSE du 30 mars 2023

1. Approbation du procès-verbal de la réunion extraordinaire du CSE du 14 mars 2023.....	6
Points à l'ordre du jour relatifs à la marche générale de l'entreprise.....	6
2. Information et consultation des membres du CSE sur les orientations stratégiques des sociétés composant l'UES ILIAD	Erreur ! Signet non défini.
3. Information et consultation du CSE de l'UES Iliad sur le projet de transfert de son activité d'exploitation de Data centers.....	28
4. Information sur la publication de l'index égalité professionnelle	44
Points à l'ordre du jour relatifs à la santé, Sécurité et Conditions de travail	44
5. Résumé des points abordés à la commission SSCT du 08/03/2023	44
6. Information consultation du CSE sur la mise à jour du DUERP des sociétés Iliad SA, Assunet, Free SAS et Free mobile.....	45
Points portants sur les réclamations individuelles et collectives des salariés par les membres du CSE	51
7. Une restructuration a lieu en ce moment même dans l'upr 10, tous les techniciens résidant en Haute-Garonne feront désormais partie de l'UPR 9 alors que les CDT et RGP de Toulouse resteront dans l'upr10.....	51
— La Direction peut-elle nous donner les raisons de ce changement ?	51
— Les salariés ont-ils été informés ?	51
— Pourquoi le CSE n'a pas été consulté avant ?	51
— Comment vont s'organiser les techniciens de Toulouse pour récupérer leur matériel sur Bordeaux alors même qu'il y a un CLR à Toulouse ?	51
— Pourquoi ce changement implique les techniciens, mais pas les CDT et RGP ?	51
8. Sur IRM, dans la partie « Evènement », il est marqué pour les salariés ayant eu la COVID 19 et qui étaient en arrêt maladie : AMC19 et AM.	52
— Est-ce qu'il est normal que des données médicales (COVID-19) soient affichées sur cette interface concernant une maladie précise ?	52
9. Lors de la prise de congés avec un jour férié dans l'intervalle, la nouvelle IRM compte ce jour comme étant un congé payé, ce qui fausse le compteur restant.	55
— Quelle correction allez-vous apporter étant donné que nous devons solder les derniers CP au 31 mai ?	55
10. Vous avez ajouté récemment la rubrique « congés ancienneté » dans la nouvelle IRM, est-il possible dans le même esprit mettre la rubrique Congés sans Solde ?	60
11. Des tickets RH ILIAD toujours du retard et aucun retour des personnes en charge. Un point aussi évident doit être évoqué en CSE ?	61
12. Information et suite au déclenchement du Code éthique, le process dit qu'une fois l'enquête traitée un dossier de restitution doit être communiqué. À ce jour aucun retour.....	63
13. Récemment, nous avons pris connaissance d'un document traitant de l'aménagement des postes de travail sur écran de visualisation et des recommandations pour prévenir les troubles de la santé liés à un travail intensif devant un écran. Ce sujet m'a semblé particulièrement pertinent pour notre entreprise, Free Réseau.	67

— Pouvez-vous nous informer si l'entité Free Réseau a déjà mis en place des diapositives ou des documents concernant l'aménagement ergonomique des postes de travail ? Notamment en ce qui concerne les sièges et autres équipements adaptés.....	67
— Si tel est le cas, pourriez-vous nous indiquer comment accéder à ces ressources ?	67
— Autrement, quelles sont les démarches à suivre pour permettre aux employés de bénéficier d'un environnement de travail adapté et confortable, en accord avec les recommandations ergonomiques ?	67
14. Les collaborateurs du Bureau d'étude XMI, souhaitent avoir des réponses sur les questions suivantes :.....	68
a. Comment seront appliqués les salaires minima 2023 pour la branche télécom ?.....	68
b. Les collaborateurs du Bureau d'étude XMI sont d'astreinte du jeudi au Jeudi suivant, pourquoi il y a un décalage avec les collaborateurs VPI/CDT XMI qui sont d'astreinte du vendredi au vendredi suivant ?	69
c. Est-ce possible d'avoir les astreintes du lundi au dimanche afin de mieux gérer les périodes de Congés payés ?	69
d. Les collaborateurs du Bureau d'étude XMI souhaiteraient une grille des salaires par poste et échelon	69
15. Pourquoi chez XMI le repos des 35 h minimales avant les astreintes hebdomadaires, ne sont pas respectés tel que c'est indiqué dans les accords de l'UES ILIAD ?	69
La Direction a confirmé que c'était pour le même régime pour tous les services chose qui n'est pas inscrite sur les accords.	69
16. Pourquoi dans certains services, il existe des cadres autonomes et cadres horaires pour le même poste dans le même service ?	70
17. Concernant les nouvelles conditions de notes de frais.	70
— Serait-il possible d'avoir des informations ?	70
— Pouvez-vous faire un rappel des montants pour le midi et le soir ?	70
18. Lors de l'attribution d'une part variable, un justificatif doit-être fourni. Il garantit la justesse, l'objectivité et l'équité de celle-ci. Avec les récentes questions sur l'application du RGPD : 70	
— Quelle forme peut prendre ce(s) justificatif(s), s'il n'y avait pas de conformité précédemment ?	70
— Quels sont les champs et limites de l'application du RGPD, dans le cadre du contrôle des données (de logs) d'un salarié par ses supérieurs « en vue de l'attribution de la part variable ?	70
Les primes variables mensuelles doivent être clairement définies en début de mois ; doivent être justifié en fin de mois ; et aucune sanction ne peut être faite dessus.	70
19. Concernant les postes de formateurs, nous avons eu des remontées sur les différences dans les statuts. Exemple : Les formateurs à VLQ sont automatiquement Cadres, ceux d'Argenteuil ne sont pas des Cadres.	70
— Pourquoi cette différence ?	70
— Quels sont les prés requis des formateurs à VLQ et à Argenteuil ?	70
Points portant sur la marche du CSE.....	70
20. Information pour la démission de Thomas DOASSANS sur le poste de Trésorier du CSE	70
21. Désignation du Trésorier du CSE UES ILIAD	70

22.	Désignation du trésorier adjoint du CSEUES ILIAD	71
23.	Vote pour la mise en place d'un partenariat de location de voiture dans le cadre des déplacements des élus pour les visites terrain.	71
24.	Information des membres pour le choix de GLADY pour le site du CSE	71
25.	Vote pour un nouveau Cabinet d'avocat pour un accompagnement du CSE UES ILAD :	71
—	Maître Dominique RIERA Cabinet d'Avocats RIERA	71
—	Maître Abdel KACHIT La SELARL DELLIEN ASSOCIES	71
—	SASU SL CONSULTING	71

La séance est ouverte à 9 h 35 sous la présidence de M. Nicolas TARNEAUD.

En préambule, M. THOMAS se présente aux membres du CSE. Il est arrivé dans le groupe en 2010 en tant que responsable Achats avant de rejoindre l'Italie en 2017 où il a participé à la mise en place de l'organisation. Nommé depuis le 6 mars 2023 directeur B to C France, son périmètre recouvre toutes les activités en France, au Maroc, à l'exception de Scaleway, Stancer et Freepro. Ce changement de gouvernance correspond à un désir de développement, notamment à l'étranger. Il espère pouvoir échanger avec les élus afin de s'intégrer dans le dialogue social mené par les équipes des Ressources humaines. Il se tiendra informé des échanges afin de savoir comment cela se passe et comment faire en sorte que tout le monde soit heureux de venir travailler pour les projets du Groupe.

M. THOMAS souhaite une bonne réunion aux membres du CSE et quitte la réunion

M. TARNEAUD propose de passer directement au point numéro deux du présent ordre du jour, car le premier sujet doit être reporté.

Mme SIDIBE la Secrétaire le confirme. Les procès-verbaux seront communiqués ultérieurement.

M. TARNEAUD prend bonne note de cette remarque. Le procès-verbal de la réunion extraordinaire du CSE du 14 mars 2023 pourra faire l'objet d'une approbation à l'occasion de la réunion d'instance qui sera organisée autour du 27 avril 2023.

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

Ce point est reporté à la prochaine réunion du CSE.

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

2. Information et consultation des membres du CSE sur les orientations stratégiques des sociétés composant l'UES ILIAD

M. TARNEAUD rappelle que la BDES a été mise à jour et rendue disponible pour les membres de l'instance. Ces derniers ont par ailleurs été destinataires de l'ensemble des documents relatifs à la consultation. Les documents en question précisent les contours des orientations stratégiques.

Aujourd'hui, l'objectif est d'engager un échange et de recueillir les questions éventuelles des élus. La Direction y répondra avec plaisir.

Le Président rappelle par ailleurs que Mme BA DIALLO avait pointé quelques manquements dans la BDES. La base de données sera mise à jour au fil de l'année, en fonction des différentes consultations – situation économique, politique sociale, etc. Les éléments manquants seront donc communiqués ultérieurement. Il est précisé que la Commission économique sera informée de la prochaine mise à jour, qui sera réalisée au cours du mois de juin 2023.

Mme POLO présente les orientations stratégiques 2023 établies pour la France au niveau du groupe. Les RH des différentes entités présenteront ensuite les orientations stratégiques des entités en question.

Orientations stratégiques groupe France

Les grands axes de la stratégie sont les suivants :

- la poursuite de la dynamique commerciale ;
- la poursuite de l'amélioration de la qualité du réseau mobile ;
- le déploiement massif d'un réseau fibre optique de qualité ;
- la poursuite du développement des activités cloud et B2B ;
- la rationalisation et le rassemblement des activités d'exploitation de Data centers en les consolidant au sein d'une même entité — ce point fera l'objet d'une présentation en bonne et due forme ce jour ;
- la valorisation de la marque employeur, que ce soit en interne ou en externe ;
- la poursuite de l'enrichissement des compétences des collaborateurs au sein du groupe ;
- la contribution à l'ambition énergétique, qui demeure fixée à 0 émission nette en carbone dès 2035.

Ces orientations stratégiques constituent les orientations globales pour la France. Elles ont des conséquences en matière de recrutement, puisque la politique de recrutement est établie en fonction d'elles. Les évolutions d'effectif seront en l'occurrence plus prégnantes sur les activités de B2B et d'assistance de proximité auprès des abonnés. Les ouvertures de boutiques seront poursuivies. L'organisation des fonctions centrales du groupe sera en outre poursuivie.

La décroissance de certains effectifs — ceux qui travaillent sur des technologies vieillissantes et sur des activités en mutation — fera l'objet d'un accompagnement. La mobilité intragroupe sera favorisée. Des accords de GEPP sont d'ailleurs négociés dans certaines entités. Il s'agit d'accompagner ces mobilités. Les parcours de formation seront également renforcés, et les actions sur les différents canaux seront optimisées, avec un enjeu de simplification des outils. Les bonnes pratiques seront partagées. L'optimisation de l'organisation sera poursuivie, avec la mise en place de pôles d'activité transverses au niveau du groupe lorsque cela s'avère opportun. Des études ont en outre été engagées afin d'identifier des outils communs.

Sur les différentes entités, les espaces de flex-office seront favorisés à l'avenir. Il s'agit d'encourager le travail sur site des collaborateurs. Un axe important de formation concernera la ligne managériale des différentes entités du groupe. Enfin, les canaux d'approvisionnement seront diversifiés, de façon à limiter l'impact des crises (pandémies, guerres, etc.), qui perturbent nécessairement l'activité.

Les activités de l'Université F233, qui a été lancée il y a un peu plus d'un an, seront poursuivies et renforcées. Cette université a obtenu une certification « Qualiopi » pour la partie alternance, et continue à créer des activités de façon à répondre aux besoins des différentes entités.

Pour ce qui est de l'environnement, les objectifs du groupe sont d'accélérer la contribution à la neutralité carbone, de poursuivre l'efficacité énergétique des réseaux, de lutter contre l'obsolescence programmée, et de maîtriser la consommation d'eau (notamment sur les Data centers).

Ces orientations stratégiques se déclinent sur les différentes entités du groupe.

Orientations stratégiques Free Réseau

Mme DE MAISTRE présente les orientations stratégiques établies au titre de l'entité Free Réseau.

Les orientations stratégiques 2023 se trouvent dans la droite lignée des orientations stratégiques 2022. L'objectif principal est de pouvoir continuer à fournir un service de qualité à l'ensemble des clients Free, et notamment sur la partie réseau.

Les enjeux relatifs à l'activité sont les suivants :

- pouvoir accompagner les changements, en étant garant de la qualité des interventions des équipes de terrain ;
- pouvoir anticiper au maximum les coupures et les failles du réseau. Dans la mesure du possible, les actions doivent être palliatives et non pas réactives ;
- pouvoir utiliser les différents dispositifs, tels que celui de la géolocalisation ;
- améliorer la relation auprès des abonnés, et promouvoir encore davantage la marque Free sur le terrain.

Les enjeux relatifs à l'emploi sont les suivants :

- avoir des effectifs qui restent stables au sein de Free Réseau — cette stabilité passera par un renforcement des fonctions support. L'objectif majeur est de maintenir les compétences à haute valeur ajoutée au sein de l'entreprise ;
- maintenir une politique dédiée à l'alternance. Il s'agit d'accompagner les jeunes dans le processus de professionnalisation, et de disposer d'un regard nouveau. En 2023, cette politique s'appuiera notamment sur les activités de l'Université Free, qui pourra dispenser des cursus spécifiques ;
- poursuivre la sensibilisation relative au handicap et continuer le recrutement de personnes en situation de handicap.

Les enjeux relatifs à la sous-traitance et à l'intérim sont les suivants :

- disposer d'un suivi et d'un pilotage des interventions des sous-traitants, en matière de qualité des services rendus ;
- maintenir la même tendance qu'en 2022 pour ce qui est de l'intérim.

Les enjeux relatifs au talent management et aux parcours professionnels sont les suivants :

- participer aux initiatives groupe et contribuer au développement de ces dernières.

Les enjeux relatifs à la formation sont les suivants :

- engager des actions précises sur la partie RGPD, et notamment travailler à l'élaboration d'une certification en interne pour l'ensemble des collaborateurs, de manière à aller plus loin sur la maîtrise de ce point ;
- élaborer une méthode de gestion de projet en interne et la certifier ;
- accompagner les équipes sur les sujets du pilotage des équipes et des prestataires ;
- continuer les formations liées à la santé et à la sécurité, avec la mise en place d'un registre de l'ensemble des formations liées à la sécurité, en lien avec le Pôle PPS.

Orientations stratégiques des entités centrales

M. GUITARD indique que les entités Iliad, Free et Assunet maintiennent leur rôle central, notamment pour ce qui est du support administratif et technique. Le développement du groupe au niveau national et au niveau international a des répercussions sur la croissance des trois entités susmentionnées. L'évolution des effectifs en 2021 et 2022 le prouve bien.

Les orientations stratégiques 2023 se basent principalement sur 3 points :

- accompagner les managers, dans le cadre de leur travail quotidien et de leur rôle auprès des équipes ;

- garantir un support administratif et technique pour l'ensemble des collaborateurs du groupe ;
- renforcer et fiabiliser les différentes procédures en interne, via la formation notamment.

Les conséquences sur l'activité sont les suivantes :

- poursuivre le déploiement de l'outil IRM et de ses différents modules. L'objectif est qu'il soit la référence d'ici à la fin de l'année 2023 ;
- accompagner la transition des anciens modules avec les managers ;
- renforcer l'accompagnement des collaborateurs dans leur évolution professionnelle. L'objectif est de promouvoir, via les entretiens annuels et professionnels, un suivi managérial renforcé ;
- enrichir et maintenir en permanence les compétences des collaborateurs, en lien avec les activités de l'Université F233.

Les conséquences sur l'emploi sont les suivantes :

- accompagner la croissance des effectifs, notamment sur Iliad et sur Free SAS. L'objectif est de renforcer les besoins au regard des différents projets du groupe. Il est rappelé que l'augmentation continue du recrutement des développeurs constitue un point important ;
- renforcer les formations des anciens et des nouveaux managers, au regard des nouveaux enjeux d'organisation des services.

Les conséquences relatives au recours à la sous-traitance, à l'intérim et aux contrats temporaires et stages sont les suivantes :

- maintenir le recours aux contrats temporaires et à la sous-traitance à un niveau très réduit ;
- poursuivre les relations avec les écoles et avec les entreprises, notamment via le partenariat noué avec l'École 42 — il s'agit de bénéficier d'un vivier de talents.

Pour ce qui est de la GPEC :

- développer les compétences techniques ;
- accompagner les différents collaborateurs ;
- renforcer les leviers de formation, en lien avec l'Université F233.

Pour ce qui est de la formation professionnelle et du développement des compétences :

- réaliser les formations nécessaires aux postes de travail (prises de poste, renforcement des compétences) ;
- continuer à négocier avec les différents partenaires, et notamment les formateurs externes ;
- proposer des formations linguistiques pour les collaborateurs qui sont en contact avec des collègues à l'étranger ;
- renforcer les formations managériales (gestion du stress, gestion des émotions, intelligence émotionnelle, etc.) ;
- mettre à jour et renforcer les expertises informatiques des développeurs, de manière à répondre aux évolutions technologiques ;
- engager une réflexion autour des différents modules de formation qui pourraient s'incrémenter au sein d'IRM à l'avenir.

Pour ce qui est de la santé et de la sécurité :

- renforcer le pôle commun, en lien avec la responsable santé, sécurité et bien-être au travail (Laurence REYNERS), et en lien également avec la médecine du travail.

Orientations stratégiques Free Mobile

M. DESHAYES présente les orientations stratégiques 2023 au titre de l'entité Free Mobile. Elles se trouvent dans la continuité des orientations stratégiques établies au titre des années précédentes :

- continuer à développer et à faire évoluer le réseau mobile en fonction des innovations technologiques. L'objectif est de disposer de 25 000 sites d'ici à la fin de l'année 2023, et que la part de marché s'élève à 25 % à long terme.

Les conséquences sur l'emploi sont les suivantes :

- augmenter les effectifs d'environ 4 %. Cette évolution concerne surtout les équipes radio, système d'information et réseau. Les équipes déploiement, qui ont beaucoup grossi en 2021 et en 2022, sont également concernées dans une certaine mesure.

Les conséquences relatives au recours à l'intérim, à la sous-traitance et à l'emploi temporaire sont les suivantes :

- maintenir le recours aux contrats temporaires à un niveau très réduit. L'entité Free Mobile n'a en effet pas l'habitude de recourir à de tels contrats ;
- continuer à recourir à la sous-traitance dans les mêmes proportions qu'au cours des années précédentes ;
- maintenir les relations et les partenariats avec les écoles — il s'agit de promouvoir la marque employeur Iliad et Free au travers de l'accueil de stagiaires et d'alternants.

Pour ce qui est de la GPEC :

- participer activement au développement de la mobilité groupe. Il est précisé que Free Mobile est plutôt une entité qui accueille les mobilités.

Pour ce qui est de la formation professionnelle et du développement des compétences :

- travailler à l'accroissement de l'individualisation des parcours de formation, ce qui nécessite de s'organiser en conséquence. L'offre de formation groupe, qui est notamment proposée par l'Université F233, sera mise à contribution. Il s'agit de développer les compétences transverses des salariés au sein de l'entité Free Mobile.

M. TARNEAUD remercie les différents intervenants.

Il rappelle que les orientations stratégiques de l'UES Iliad s'inscrivent pleinement dans le message porté par le groupe, qui vise notamment à promouvoir l'évolution des compétences des collaborateurs. Cette évolution passera par la montée en puissance de l'Université Free, qui permettra également de contribuer au rayonnement de la marque Free sur le terrain. Le maintien d'une très bonne qualité de réseau et de déploiement du réseau y contribuera également. Comme M. THOMAS l'a indiqué en préambule de la présente réunion d'instance, l'accent est mis sur la structuration des process et des équipes en France. Ce dernier souhaite que les orientations stratégiques soient portées en ce sens au cours de l'année 2023.

Les recrutements seront adaptés de façon à bien structurer les équipes. C'est pour cette raison que, sur la partie Free Réseau, les effectifs connaîtront une évolution. Cette croissance concernera surtout les fonctions support. Des recrutements ciblés de compétences spécifiques seront également engagés sur les entités centrales, comme l'a rappelé M. GUITARD. Il s'agira d'apporter ce cadre et cette structuration visés par les orientations stratégiques. L'objectif est de renforcer et de promouvoir la marque employeur Free.

La participation au développement commercial se retrouve par ailleurs à tous les niveaux de l'UES Iliad. Il faut que les actions engagées valorisent la marque. C'est pour cette raison qu'il a été décidé de travailler à la sécurisation des process de recours à la sous-traitance. Il s'agit d'améliorer la qualité des prestations fournies. Il est précisé, à toutes fins utiles, que les compétences clés demeureront en interne. La sous-traitance n'a aucunement vocation à les remplacer.

Le dernier volet, qui ne doit pas être négligé, est lié à l'environnement et aux engagements pris en matière d'énergie et de climat. Ces derniers doivent être respectés. En interne, des compétences clés ont été recrutées afin de procéder à un audit des pratiques et d'optimiser les chaînes logistiques. Ce point a déjà fait l'objet d'une présentation ultérieurement. Des travaux ont également été engagés sur la flotte de véhicules. Il s'agit à terme d'atteindre la neutralité carbone, via l'utilisation de véhicules électriques ou via le recours à des énergies dites « bas carbone ». Le groupe porte des valeurs RSE, et ces valeurs sont également portées au niveau de chaque entité. Les récentes interventions de M. THOMAS et de M. REYNAUD le prouvent.

Le Président laisse la parole aux membres de l'instance.

M. CRITON s'enquiert de la composition des formateurs de l'Université Free. Il aimerait par ailleurs savoir de quel OPCO cette Université dépendra, puisqu'Iliad n'est pas dépendant d'un syndicat patronal.

Mme POLO répond qu'Iliad dépend de plusieurs OPCO, en fonction des entités et des activités. Les interlocuteurs sont multiples.

Divers intervenants participeront à l'élaboration des contenus de formation et des contenus pédagogiques de l'Université Free. Il est prévu de s'appuyer sur l'expertise interne en matière de formation. L'organisation sera adaptée de sorte que les ressources internes soient utilisées au mieux. Des formations seront d'ailleurs mises en place pour que les salariés puissent devenir des formateurs à part entière.

Le sujet fait actuellement l'objet de réflexions approfondies. L'organisation devrait se préciser au cours du deuxième semestre 2023.

M. CRITON réitère sa question relative à l'OPCO.

Mme POLO répond qu'Iliad dépend de plusieurs OPCO, en fonction des entités et des activités.

M. DESHAYES indique que le secteur des télécommunications dépend de l'AFDAS.

M. GUITARD le confirme. Il ajoute qu'Iliad dépend également de l'ATLAS.

Mme POLO abonde en ce sens. Les interlocuteurs diffèrent en fonction des entités et des activités.

M. LAMY ajoute que les OPCO diffèrent en fonction des branches professionnelles de chacune des entités.

M. CRITON remercie M. LAMY pour son intervention.

M. LAMY explique que c'est la convention collective qui définit l'OPCO de rattachement.

M. TARNEAUD ajoute par ailleurs que l'Université Free se structurera comme un véritable organisme de formation. Il y a toute une structure à organiser et à monter, et il faudra également que les différentes formations qui seront proposées fassent l'objet d'une ingénierie. Les élus de l'instance seront évidemment tenus informés de l'évolution du projet, qui vient de démarrer.

M. CRITON indique qu'il connaît bien le montage des universités d'entreprise.

M. SAOURE remercie les intervenants pour leurs présentations respectives. Il rappelle néanmoins qu'aucun bilan n'a été formalisé pour les orientations stratégiques des années précédentes. Les salariés et les élus doivent pourtant se baser sur un tel bilan pour juger des évolutions attendues pour l'année à venir.

Il faudrait que la Direction présente un bilan relatif à l'année 2022 avant de présenter les orientations stratégiques établies au titre de l'année 2023.

Mme POLO explique que c'est la BDES qui fait en l'occurrence office de bilan. L'ensemble des informations sont bien présentes dans ce document, et la présentation réalisée au cours de la réunion de ce jour ne constitue qu'un supplément d'information. Le résultat des orientations et des perspectives présentées en 2022 se traduit dans les éléments qui apparaissent dans la BDES. Aussi, les membres du CSE sont informés ou informés et consultés sur les projets spécifiques qui sont mis en œuvre au fur et à mesure.

La BDES reproduit par exemple les investissements consentis en matière de formation en 2022, de même que les évolutions de l'effectif. Ces informations permettent d'apporter un éclairage sur les actions qui ont effectivement été réalisées au cours de l'année.

M. TARNEAUD ajoute que l'index d'égalité femmes-hommes constitue également un bilan chiffré du travail réalisé au cours de l'année 2022. Il est une déclinaison des orientations RH présentées au début de l'année en question.

M. SAOURE note que, dans la BDES, les éléments sont relatifs au groupe.

Mme POLO précise que la BDES ne concerne en l'espèce que l'UES Iliad.

M. TARNEAUD le confirme. L'UES Iliad a été isolée. Il ne s'agit pas d'un document relatif au groupe.

M. SAOURE indique qu'il s'est mal exprimé. Les informations présentées concernent l'UES Iliad dans sa globalité, alors que les orientations présentées ce jour sont spécifiques aux différentes entités prises séparément.

M. TARNEAUD rappelle que la BDES présente également le détail par entité. L'évolution des effectifs, par exemple, est déclinée en fonction des entités.

M. SAOURE prend bonne note de ces remarques.

Il ajoute par ailleurs qu'aucune présentation ne concerne la sécurité du système. Il s'enquiert des actions qui sont prévues en matière de sécurisation des installations fibre et mobile. De nombreuses dégradations ont été constatées ces derniers temps. Le sujet est important. Il faudrait l'aborder.

Mme POLO répond que le sujet de la sécurité est bien pris en compte dans les orientations stratégiques. Il est intégré au point « Poursuivre l'amélioration de la qualité de notre réseau mobile et continuer à déployer un réseau fibre optique de qualité ». Ce volet se traduira opérationnellement par des éléments concrets. Les orientations stratégiques ne sont que les grands thèmes de travail établis pour l'année à venir. Il ne s'agit pas de présenter le détail opérationnel de la mise en œuvre de ces éléments.

M. SAOURE insiste sur le fait que le sujet de la sécurité est important. Il convient d'engager des actions de sécurisation des sites.

M. TARNEAUD rappelle que M. REYNAUD a indiqué, à deux reprises, que les équipes avaient lancé des travaux de sécurisation des sites, du fait notamment du contexte climatique et social. Il est intervenu au début de l'été 2022 pour rassurer les salariés sur les actions de sécurisation prévues. Le sujet est donc bien porté globalement au niveau du groupe.

Il est précisé que les élus du CSE ont tout à fait la possibilité d'aborder le sujet plus précisément à l'occasion d'une réunion de CSE ultérieure. En tout cas, il est clair que le sujet est porté au niveau du groupe.

Mme DAHER HASSAN WAIS remarque qu'il est compliqué de demander aux élus de se prononcer alors que tous les sujets n'ont pas encore été traités.

M. TARNEAUD précise que toutes les particularités opérationnelles n'ont pas vocation à être traitées dans les orientations stratégiques. Il faudrait dans le cas contraire détailler les particularités de chacune des entités.

Mme POLO le confirme. Les orientations stratégiques n'ont pas vocation à décliner l'ensemble des aspects opérationnels des activités. Ceci étant dit, des focus particuliers pourraient être organisés à l'occasion de réunions d'instance ultérieures.

Mme BA DIALLO remarque que l'entreprise semble projeter de beaucoup recourir aux prestataires externes. Il apparaît en tout cas que ce recours sera accru au cours de l'année 2023.

Elle s'enquiert du nombre de prestataires qui sont mandatés en moyenne par année.

M. TARNEAUD demande si cette question concerne les prestations d'intérim ou les prestations de sous-traitance.

Mme BA DIALLO répond que sa question concerne l'ensemble des prestations.

Mme POLO indique que les éléments de réponse seront donnés dans la partie financière. Elle ajoute que l'entreprise a toujours sollicité des prestataires, et invite Mme BA DIALLO à préciser sa question.

Mme BA DIALLO note que 753 embauches ont été enregistrées au cours de l'année 2022, toutes entités confondues. 713 départs ont par ailleurs été comptabilisés. C'est-à-dire que le nombre des départs est considérable lorsqu'il est comparé au nombre des embauches. Dans ces conditions, le recours à la prestation externe pose question.

M. TARNEAUD rappelle que les effectifs de l'UES s'élèvent à près de 4900 salariés. Le nombre de départs n'est donc pas si important que ça.

Mme BA DIALLO estime que le nombre de départs demeure tout de même à un niveau élevé.

M. TARNEAUD explique que l'employeur n'est quoiqu'il en soit pas à l'initiative de tous les départs de collaborateurs.

Mme BA DIALLO constate que 713 sorties ont été comptabilisées, pour 753 embauches. Or, la Direction ne cesse de déclarer qu'Iliad est une société qui recrute beaucoup. Il ne faut pas occulter le nombre important de départs. Elle demande si le recours à la prestation est encouragé par ce dernier.

Elle ajoute que les salariés de Free Réseau se plaignent beaucoup du travail réalisé par les prestataires.

M. TARNEAUD répond par la négative. Il souligne que les effectifs ne sont pas en diminution. Cela signifie que les emplois n'ont pas été remplacés par des prestations externes.

Mme BA DIALLO ne comprend pas pourquoi la Direction ne cesse de déclarer que l'entreprise recrute beaucoup, alors même que le nombre de départs est très important.

Mme BENON note que les effectifs ne comportent pas que des techniciens.

M. SAOURE remarque pour sa part que les salariés qui quittent les effectifs doivent être remplacés, ce qui requiert nécessairement un temps de formation non négligeable.

Mme POLO explique que la Direction se montre très vigilante sur les recrutements. Elle porte une grande attention au suivi, et vérifie que les salariés projettent de rester suffisamment de temps au sein des effectifs pour que cela demeure profitable pour la société. Il n'est cela dit pas anormal que certains collaborateurs désirent quitter les effectifs après un certain temps.

Elle ajoute par ailleurs que les effectifs de Free Réseau ont beaucoup évolué entre 2015 et aujourd'hui. Ils sont désormais en cours de stabilisation. Il n'est en effet plus nécessaire d'embaucher autant que lors des dernières années. Les départs sont remplacés, mais la croissance a été stoppée.

Aussi, dès lors que les ressources en interne ne sont pas suffisantes pour assurer le bon développement de l'activité, alors il faut avoir recours aux prestataires. Le recours à la prestation constitue un des éléments de l'équilibre global — il est un outil qui permet de garder une activité opérationnelle et de répondre au mieux aux besoins des abonnés.

Quoi qu'il en soit, puisque le déploiement du réseau est presque achevé, alors il n'est plus nécessaire de recruter autant que par le passé.

Il est précisé que les entrées et les sorties intègrent les mobilités intragroupes. La mobilité permet d'assurer le transfert des effectifs des activités en déclin vers les activités en croissance. Elle permet aux collaborateurs de conserver leur emploi au sein du groupe.

Mme BA DIALLO rappelle que la BDES ne concerne que l'UES Iliad, et non pas le groupe dans sa globalité.

Mme POLO indique que la BDES intègre bien les mobilités intragroupes.

Mme BA DIALLO s'enquiert de la proportion des mobilités intragroupes dans le nombre total des départs de l'année 2022.

Mme POLO n'est pas en mesure de répondre à cette question pour le moment. Elle rappelle que les effectifs sont en cours de stabilisation. Les sorties sont remplacées, mais il n'est pas question d'accroître les effectifs de façon exponentielle.

M. PALACIOS demande s'il est prévu de faciliter les mobilités au sein du groupe, via la mise en place de formations en interne. Il s'agirait de permettre aux techniciens d'aller travailler en Italie, par exemple.

Mme POLO répond que des accords de GEPP sont conclus dans les entités qui connaissent des variations d'effectif à la baisse. Ces accords permettent d'envisager toutes les solutions d'accompagnement pour les collaborateurs. Ces solutions intègrent des actions de formation, qui constituent en effet des passerelles.

M. PALACIOS demande si les formations intègrent des actions qui encouragent la mobilité à l'international.

Mme POLO explique qu'il n'existe pas, à ce stade, de politique spécifique aux mobilités internationales. Ces mobilités demeurent pour le moment à l'initiative personnelle des collaborateurs. Les candidatures sont étudiées.

M. PALACIOS s'enquiert des moyens qui sont mis à la disposition des collaborateurs afin que ces derniers puissent prendre connaissance des offres d'emploi ouvertes à l'étranger.

Mme POLO indique que ce sont bien souvent les salariés eux-mêmes qui font part de leurs souhaits de mobilité internationale à la Direction, qui se charge de les mettre en relation avec les RH des entités concernées.

M. PALACIOS demande si les dispositions liées à la période probatoire sont similaires lorsqu'il s'agit de mobilités internationales et de mobilités classiques.

Mme POLO répond par la négative. Les systèmes juridiques diffèrent en fonction des pays.

M. PALACIOS demande si les salariés qui bénéficient de la mobilité internationale, mais qui souhaitent revenir à leur poste d'origine ont la possibilité de le faire facilement.

Mme POLO n'est pas en mesure de répondre à cette question pour le moment. Un tel cas ne s'est en effet pas encore présenté.

M. TARNEAUD le confirme.

M. PALACIOS a connaissance d'un cas dans lequel un salarié qui s'était expatrié a voulu revenir à son ancien poste. Il n'a pas été retenu lorsqu'il a candidaté.

Mme POLO remarque que de nombreux collaborateurs, qui proviennent d'entités et de postes divers, reviennent après être partis pendant plusieurs années.

M. TARNEAUD explique qu'il n'existe à l'heure actuelle aucune politique spécifique sur le sujet.

Mme POLO ajoute qu'il n'existe pas de politique de « non-retour ».

Un Membre du CSE demande où sont consultables les accords de GEPP qui ont été évoqués plus haut au cours de la présente réunion.

Mme POLO répond que l'accord de GPEC groupe, applicable à l'UES Iliad, a été élaboré en 2018.

M. LAMY souligne que cet accord fera l'objet de nouvelles négociations dans les semaines à venir.

La Membre du CSE note que les orientations stratégiques mentionnent beaucoup les accords en question.

Mme SIDIBE la Secrétaire remarque que M. DIBOUE IPOUMB aimerait prendre la parole.

M. DIBOUE IPOUMB indique que sa question est similaire à celle posée par Mme BA DIALLO. Elle concerne l'importance qui sera donnée à la sous-traitance à l'avenir.

Il demande par ailleurs si un nouveau corps de métier dédié à la supervision de la sous-traitance sera créé, ou si cette supervision s'appuiera sur les équipes présentes à l'heure actuelle.

Mme DE MAISTRE répond qu'il est prévu d'améliorer et d'intensifier le pilotage des équipes et des interventions des sous-traitants, et notamment sur les enjeux de qualité et de sécurité.

Il n'est pas possible de rentrer plus amplement dans les détails pour le moment, mais il est projeté de s'appuyer sur les équipes qui sont déjà en place. Aussi, puisque l'objectif est de renforcer le pilotage et le contrôle, alors il s'avérera nécessaire d'établir une structure ad hoc.

Elle insiste bien sur le fait que le pilotage et le contrôle seront très grandement renforcés au cours de l'année 2023.

M. TARNEAUD ajoute que l'objectif de la Direction est d'éviter les failles dans le déploiement. Il s'agit de promouvoir au mieux la marque employeur. C'est-à-dire que tous les intervenants qui représentent la marque, qu'ils proviennent de l'interne ou de l'externe, doivent le faire de manière convenable. Il n'existe aucune problématique sur le sujet en interne. Pour ce qui est des sous-traitants, un focus a été engagé en lien avec la DIRECCTE Île-de-France. L'administration a questionné l'entreprise sur les process de sécurisation du recours à la sous-traitance. Il s'agissait de déterminer si les motifs de recours à la sous-traitance étaient conformes. La Direction a dû apporter des justificatifs et des explications. Les règles et les contraintes qui pèsent sur les sous-traitants ont également été détaillées à la DIRECCTE. Ces contraintes évoluent régulièrement, de façon à être de plus en plus élevées. L'objectif est de faire monter les sous-traitants en qualité et en responsabilité.

M. SAOURE s'enquiert du niveau de sous-traitance qui est en vigueur au sein de l'entreprise.

M. TARNEAUD n'est pas en mesure de répondre à cette question, qui devrait bien plutôt être posée au service juridique. En tout cas, plus le niveau de sous-traitance est élevé, et plus le risque est important. Un niveau élevé de sous-traitance ne permet pas, en effet, un contrôle optimal.

L'objectif, en l'occurrence, est de raccourcir au maximum les échelons de sous-traitance.

M. PRIOU souligne que, d'après lui, la sous-traitance est limitée au rang 2 chez Iliad.

M. CAMPART indique qu'il n'est selon lui pas possible qu'elle soit limitée au rang 2. Les salariés qui travaillent sur le terrain ont parfois affaire à des « prestataires de prestataires de prestataires ». C'est-à-dire qu'il s'agit de prestataires de rang 3.

M. PRIOU le confirme.

Il ajoute qu'il a lui-même suivi l'audition de M. Xavier NIEL au Sénat. Il a été interpellé sur ce sujet, et a répondu que la sous-traitance était limitée au rang 1. En réalité, sur le terrain, c'est une véritable cascade de sous-traitance qui est constatée. Cette situation génère de l'insatisfaction chez les abonnés.

Les élus prennent la parole en même temps.

M. TARNEAUD explique que la conclusion de nouveaux contrats avec les sous-traitants vise à établir un cadre juridique qui interdit à ces derniers de recourir à leur tour à la sous-traitance. Les orientations stratégiques établies au titre de l'année 2023 ont bien pour objectif de limiter au maximum le niveau de sous-traitance, en renforçant notamment les compétences de l'équipe juridique. Ensuite, un pôle audit travaillera en interne sur la vérification des interventions des sous-traitants, sur la partie technique comme sur la partie liée au respect des règles contractuelles.

M. BESNARD remarque que les orientations stratégiques établies au titre de l'année 2023 précisent que l'encadrement sera renforcé. Il en déduit que la Direction s'est bien rendu compte que les prestations généraient un certain nombre de problématiques sur le terrain.

M. TARNEAUD insiste sur le fait que l'objectif est de sécuriser davantage les prestations réalisées par les sous-traitants.

M. BESNARD note que, bien souvent, les salariés procèdent plutôt à de l'accompagnement de prestataires qu'à de l'audit à proprement parler. Cette situation est pour le moins incompréhensible.

Mme POLO ne comprend pas pourquoi M. BESNARD estime qu'il est incompréhensible d'accompagner les prestataires.

M. BESNARD concède qu'il est normal d'accompagner les prestataires pendant la période de mise en place. Il n'est cela dit pas normal de les accompagner tout au long du temps de travail. Cette situation est véritablement incohérente.

M. CAMPART le confirme. Il ajoute que cela n'est pas la seule situation incohérente.

M. BESNARD souligne qu'il vaudrait mieux mandater des salariés directement, plutôt que de leur demander d'accompagner les prestataires.

M. CAMPART le confirme.

M. BESNARD se réjouit tout de même que la Direction prenne le sujet au sérieux. Les salariés de terrain se retrouvent pénalisés.

M. ZERARKA aimerait revenir sur le recours à la sous-traitance au sein de l'entité Free Mobile. Il souligne que des consultations ont été organisées auprès des sous-traitants afin de réaliser des tâches de maintenance préventive et de mise en service de BTS. Le volume du recours à la sous-traitance pourrait donc évoluer à la hausse dans les temps à venir.

Lors de la réunion qui a été organisée au cours du mois de novembre 2022, M. DESHAYES avait bien signalé que les tâches de commissioning et d'intégration des BTS seraient affectées à des maîtres d'œuvre. M. ZERARKA s'enquiert des avancées de ce projet.

M. DESHAYES n'est pas en mesure d'apporter de plus amples éléments de réponse à ce stade.

Mme SIDIBE la Secrétaire note par ailleurs que l'accord relatif au handicap mentionne la phrase suivante : « Il est prévu plusieurs actions, dont notamment la sensibilisation des collaborateurs grâce à la mise en place d'ateliers, événements, communications, etc. ».

Elle demande si des actions spécifiques seront mises en place afin de maintenir les salariés accidentés et qui deviennent par la suite handicapés au sein des effectifs. Il est rappelé que sur 38 collaborateurs déclarés inaptes, seuls 2 ont été reclassés au cours de l'année 2022.

M. TARNEAUD répond qu'il ne faut pas confondre tous les sujets. Les inaptitudes ne correspondent pas à du handicap.

Mme SIDIBE la Secrétaire explique qu'il arrive pourtant que des salariés touchés par un accident du travail finissent par être déclarés handicapés.

Mme POLO indique qu'il ne faut pas mélanger tous les sujets. La politique en matière d'accompagnement des collaborateurs en situation de handicap est fixée par l'accord idoine. Il faut distinguer le process relatif aux inaptitudes. Bien qu'en principe des salariés déclarés inaptes puissent être déclarés handicapés, une telle situation n'a dans les faits jamais été constatée au sein de l'entreprise. Il ne faut pas systématiquement réduire les inaptitudes à des handicaps.

Il est rappelé que les dossiers d'inaptitude sont présentés aux membres du CSE lors de réunions dédiées.

Mme SIDIBE la Secrétaire remarque que, chez Free Réseau, des salariés accidentés sont ensuite devenus handicapés. Ils bénéficient donc de la RQTH. Il est tout à fait dommageable que l'entreprise ne maintienne pas ces collaborateurs au sein des effectifs.

Elle s'enquiert des actions qui seront mises en place afin d'améliorer ce point. Comme il a été dit, sur 28 collaborateurs déclarés inaptes, seuls 2 ont été reclassés au cours de l'année 2022. C'est-à-dire que 26 salariés ont été licenciés pour inaptitude.

Mme POLO répond que les situations doivent faire l'objet d'un accompagnement collectif. Il existe néanmoins des cas pour lesquels il n'y a pas forcément de solutions à apporter. Certains salariés ne souhaitent par ailleurs pas continuer à travailler au sein du groupe.

Les élus prennent la parole en même temps.

Mme POLO explique que les salariés concernés font l'objet d'un accompagnement. De nombreuses actions sont menées sur le sujet.

Mme DAHER HASSAN WAIS note que, sur le papier, la politique qui a été établie est intéressante. C'est dans la mise en œuvre que le sujet pose problème.

Les élus prennent la parole en même temps.

Mme POLO indique que l'objectif de la Direction est d'accompagner au mieux les collaborateurs concernés.

Mme MBEMBA MAHOUKOU souligne que la Direction et les élus doivent travailler de manière conjointe. L'accompagnement qui est mis en œuvre dans les procédures d'inaptitude n'est pas toujours convenable. Il faut que l'accompagnement proposé soit le meilleur possible. L'objectif est

de répondre aux besoins exprimés par les collaborateurs concernés. Il est en l'espèce aberrant que seuls 2 reclassements aient effectivement été prononcés au cours de l'année 2022.

Mme DE MAISTRE rappelle qu'à l'issue de la dernière réunion du CSE dédiée aux inaptitudes, les élus avaient indiqué qu'un accompagnement RH pourrait aider les salariés concernés. Le sujet de la formation avait également été soulevé. Il a notamment été souligné que le service RH n'était pas le seul service à disposer d'une bonne connaissance des métiers. Ces pistes doivent être explorées. Quoi qu'il en soit, il faudra à l'avenir améliorer les chiffres liés aux reclassements. Les propositions devront être plus abouties.

M. ERRADI demande à intervenir après la prise de parole de M. CAMPART.

M. CAMPART aimerait revenir sur le sujet des prestataires et de la sous-traitance. Il s'enquiert des actions qui doivent être mises en œuvre dès lors qu'il s'avère que le niveau de la sous-traitance dépasse le rang 1. Il demande si les collaborateurs qui sont témoins de telles situations doivent en informer le service audit.

M. TARNEAUD répond que, dans ce cas, les salariés sont invités à se rapprocher de leur hiérarchie afin de s'enquérir du contrat qui a été passé avec le prestataire en question.

Il propose à M. ERRADI d'intervenir.

M. PRIOU souligne que M. CAMPART n'avait pas terminé son intervention.

M. TARNEAUD note que tous les intervenants prennent la parole en même temps. Il est difficile, dans ces conditions, de bien répartir les interventions.

M. ERRADI aimerait également revenir sur le sujet de la sous-traitance. Les techniciens de Free n'ont plus accès aux opérations de SAV. Ils ont été remplacés par les prestataires. Or, ces derniers ne devraient pas remplacer les collaborateurs, mais seulement les épauler. Aujourd'hui, les salariés de Free Réseau ne réalisent plus que des opérations de postproduction, et les prestataires — qui sont payés à l'intervention — ne cherchent pas à résoudre véritablement les problématiques de SAV dès lors que celles-ci sont complexes et chronophages. Il arrive par ailleurs que les sous-traitants soient à l'origine de casse et de dégradation.

L'élu insiste sur le fait que les sous-traitants prennent le travail des collaborateurs de l'entreprise, alors qu'ils ne devraient que les épauler et les soulager en cas de surcharge de travail.

Il ajoute qu'il a lui-même eu l'occasion de réaliser un audit pendant deux semaines, au cours de l'année 2019 ou 2020. Quasiment tous les jours, lors de cet audit, les sous-traitants sont arrivés en retard au rendez-vous de 8 heures.

Les contrôles relatifs aux prestataires sont inexistant à ce jour, et ces derniers ne font que piquer le travail des collaborateurs de l'entreprise, qui n'ont plus accès aux opérations de SAV. Seules les opérations de SAV que les prestataires n'arrivent pas à réaliser sont affectées aux salariés en interne.

M. BESNARD note qu'il arrive que les sous-traitants mettent les clients en panne afin de se créer de nouvelles interventions.

M. SAOURE le confirme.

M. ERRADI le confirme. L'ensemble des situations décrites sont des situations qui ont été constatées sur le terrain, dans la réalité.

M. CAMPART ajoute en outre que certains prestataires disposent de faux papiers et de fausses habilitations.

M. TARNEAUD indique que l'ensemble des remarques formulées par les membres de l'instance sur le sujet de la sous-traitance et des prestataires ont bien été entendues par la Direction.

Il s'enquiert des questions supplémentaires des élus du CSE.

M. ANTOINE aimerait intervenir. Il souhaite également revenir sur le sujet des prestataires.

Il rappelle qu'il est lui-même Coordinateur service optique abonnés. Il a relevé plusieurs points :

- des démissions et des licenciements n'ont pas été remplacés ;
- depuis quelque temps, un technicien est pris pour réaliser des audits de production, et une personne accompagne les TDR. C'est-à-dire que ces deux collaborateurs ne peuvent pas travailler sur le terrain, ce qui réduit les effectifs réels ;
- les TDR sont en recrudescence.

Le déséquilibre ressenti sur le terrain n'apparaît pas dans les statistiques présentées. Les statistiques sont parfois trompeuses.

M. TARNEAUD prend bonne note des remarques formulées par M. ANTOINE. Il rappelle que la Direction est soumise à des contraintes légales qui interdisent de remplacer les métiers clés et l'activité clé par de la sous-traitance. Les prestataires n'interviennent qu'en renfort ou pour des actions particulières, qui ne sont pas portées en permanence par l'activité. Il n'est pas question de diminuer les effectifs et de remplacer les collaborateurs par des sous-traitants.

M. ERRADI répond que c'est pourtant ce qu'il se passe sur le terrain.

M. PRIOU abonde en ce sens.

Mme POLO explique que la BDES ne présente pas des statistiques, mais des données exactes.

M. ANTOINE indique que les chiffres, de même que les statistiques, sont manipulables.

Mme BA DIALLO souligne en outre que les élus n'ont pas connaissance des données relatives aux prestataires.

Mme POLO explique que les informations relatives aux effectifs sont de vraies données.

Une Membre du CSE note qu'une enquête a apparemment été mandatée par la DIRECCTE sur le sujet du recours à la sous-traitance. Elle s'enquiert du résultat de l'enquête en question.

M. TARNEAUD répond que l'entreprise est toujours sous le contrôle de la DIRECCTE, qui n'a relevé aucune problématique sur le sujet. Les règles de loi en vigueur sont bien respectées. Les contrats ont été examinés par 3 spécialistes de l'administration.

Mme DAHER HASSAN WAIS souligne que les élus n'ont pas connaissance des raisons qui poussent la Direction à solliciter de plus en plus de prestataires.

M. TARNEAUD répond que les sous-traitants permettent d'absorber les charges de travail supplémentaires dans certaines zones, et ce de manière ponctuelle. Il arrive en effet qu'il faille apporter du renfort à certaines équipes. Il n'est pas possible, dans un temps limité, de tenir des engagements de déploiement stricts dans une région donnée, sans avoir recours à la prestation externe.

M. LAMY indique que des situations qui ne devraient être que ponctuelles durent depuis longtemps déjà et sont intégrées au modèle économique des quatre grands opérateurs de télécommunication.

Il existe des postes vacants au sein des UPR, et les recrutements n'arrivent pas. Certaines fonctions, qui étaient auparavant échues aux UPR, ont été modifiées. Des audits et des accompagnements sont désormais réalisés. C'est-à-dire que la production en interne se réduit. C'est bien ce que les techniciens qui travaillent sur le terrain ressentent. Le management n'a pas communiqué sur le sens de la réorientation en cours.

D'autre part, les orientations stratégiques mentionnent un accroissement des fonctions support au sein de Free Réseau. C'est-à-dire que les fonctions de production, les techniciens, diminueront encore davantage à l'avenir — puisqu'il a été indiqué par ailleurs que les effectifs avaient vocation à demeurer globalement stables.

Aussi, en l'absence d'évolution positive des grilles de salaire, il est certain que les postes vacants ne pourront pas être pourvus. Le problème récurrent signalé depuis plusieurs années est désormais bien visible, et les problématiques de terrain commencent à émerger.

Une Membre du CSE ajoute qu'une mention précise bien « Non-remplacement systématique des départs ».

M. LAMY le confirme. Il rappelle que les responsables d'UPR n'arrivent pas à recruter et à pourvoir les postes vacants. Ils n'arrivent pas, de ce fait, à remplir leurs objectifs de production.

Il aimerait par ailleurs revenir sur le sujet de la mobilité internationale. Aujourd'hui, il existe des salariés français qui partent travailler en Pologne ou en Italie. Ils sont recrutés en qualité de prestataires dans ces pays, et demeurent des salariés français. C'est-à-dire qu'ils ne sont pas rémunérés en fonction du salaire moyen polonais ou italien.

Il faudra réfléchir à l'élaboration d'une GEPP relative à la mobilité intragroupe. L'UES Iliad n'est en effet plus couvert par un tel accord depuis près d'un an.

M. LAMY note en outre que les orientations stratégiques évoquent la mise en place du flex-office dans les différents sites du groupe. Or, les orientations stratégiques présentées par les différentes entités ne font aucunement mention de cette organisation du travail, qui s'est beaucoup développée depuis la pandémie liée au virus de la COVID-19. Le flex-office consiste en une optimisation de l'immobilier, mais il est également source de RPS lorsqu'il est mal géré et mal organisé. C'est-à-dire qu'il ne faut pas appréhender ce sujet que sous un unique angle financier. Il s'avère nécessaire de déployer une organisation pertinente, qui inclut des préventeurs et des salariés concernés par le management de qualité.

M. TARNEAUD explique que c'est pour cette raison que le flex-office n'a pas encore été déployé. Le sujet est très complexe, et porte des enjeux de travail en communauté, de disponibilité des locaux, de taux de remplissage des locaux, d'optimisation du taux de remplissage des locaux, etc. Il convient par conséquent de se doter des logiciels adaptés, de mettre en place une organisation efficiente et

un mode de gestion optimal. Le projet en est encore au stade de la réflexion. Il pourra faire l'objet de réflexions avec les membres de l'instance.

M. LAMY indique que, puisque le sujet est évoqué au sein des orientations stratégiques, alors il s'est permis de le commenter et de soulever le point des RPS. Il s'agit d'éviter la survenue de problématiques liées à la santé et à la qualité de vie au travail.

Il note en outre que les orientations stratégiques dénotent une volonté d'uniformiser et de partager les outils. Aujourd'hui, le B2B redéploie des outils qui sont déjà développés pour le B2C. Il semble que la vision collective fait en l'occurrence défaut. Les équipes de développement sont peut-être en concurrence. Il existe en tout cas une divergence entre ce qui est constaté sur le terrain et la manière dont sont formulées les orientations stratégiques.

L'élu s'enquiert de la proportion de salariés de l'UES Iliad qui sont impliqués dans le B2B.

M. TARNEAUD répond que le B2B n'est en réalité pas porté par l'UES Iliad.

M. LAMY précise qu'il est en partie porté par l'UES Iliad, car Free Réseau est le prestataire en matière de fibre, Free Mobile est le prestataire en matière de flotte mobile, et Free Pro et Scaleway gèrent la mise en œuvre et la commercialisation en s'appuyant sur Free Réseau et sur Free Mobile. Free Réseau constitue le support pour ce qui relève du raccordement et du SAV. Le B2B constitue en l'occurrence une source de perturbation dans l'organisation, avec des blocages/déblocages/reblocages de grilles et de créneaux horaires.

M. LAMY n'est pas certain de bien comprendre le fonctionnement efficient de ce système de double SI sur la gestion des techniciens Free Réseau par rapport au B2B et au B2C. Les orientations stratégiques mentionnent l'amélioration et l'optimisation des systèmes et des outils — à ce propos, IRM semble être optimisé pour les RH, mais pas pour les responsables ni pour les opérationnels sur le terrain.

M. TARNEAUD remercie M. LAMY pour ses commentaires.

M. SAOURE aimerait revenir sur le sujet des formations. Il a été indiqué, lors de la présente réunion, que de nombreux salariés bénéficieraient d'une formation. Il existe, chez Free Réseau, une interface dédiée à la formation. Ceci dit, les formations sont limitées.

Mme DE MAISTRE n'est pas certaine de bien comprendre ce que M. SAOURE entend par « limitées ».

M. SAOURE explique que les formations sont limitées en fonction des différents corps de métier. Les techniciens ne peuvent pas demander les formations spécifiques des Chefs de projet, par exemple. Ils ne peuvent pas non plus demander les formations spécifiques des Coordinateurs de travaux.

M. TARNEAUD comprend que M. SAOURE fait référence aux formations métier.

M. SAOURE le confirme.

L'élu fait le constat que les techniciens ne peuvent pas bénéficier de formations à d'autres métiers. Il ne faut pas s'étonner, dans ces conditions, que les salariés déclarés inaptes ne puissent pas être reclassés.

Mme DE MAISTRE répond que ce point fait écho à la question suivante, qui a été posée préalablement : « Quel parcours métier pour favoriser les mobilités internes ? Quelles passerelles

vers l'international ? ». Elle comprend que les élus aimeraient obtenir des éclaircissements sur les parcours métier et sur les moyens d'en bénéficier.

M. TARNEAUD ajoute que la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) et le bilan de compétences peuvent en l'occurrence constituer des moyens pertinents. Il existe en effet des formations de développement des compétences, qui mobilisent un autre budget que les formations métier.

Mme MBEMBA MAHOUKOU souligne que, pour que la VAE soit mobilisable, il faudrait que les RH participent à l'entretien annuel d'évaluation. Chez Free Réseau, ces entretiens ne réunissent que les salariés et les managers.

Mme DE MAISTRE explique qu'il n'est pas possible que les RH participent à tous les entretiens avec les salariés.

Mme MBEMBA MAHOUKOU note que les RH de Free Réseau ne participent à rien.

Mme DE MAISTRE précise que les demandes déposées sont examinées après la tenue des entretiens d'évaluation.

Mme MBEMBA MAHOUKOU rappelle que les salariés ne tiennent pas le même discours lorsqu'ils se trouvent devant leur responsable et lorsqu'ils se trouvent devant un RH. Il est en effet plus simple d'aborder certains points avec les RH.

Mme DE MAISTRE le concède.

Mme MBEMBA MAHOUKOU note que les RH de proximité devraient assister aux entretiens annuels d'évaluation.

M. PRIOU souligne que les RH de proximité pourraient assister aux entretiens professionnels.

Mme DE MAISTRE indique que les RH de proximité doivent en effet consacrer un temps d'échange avec les collaborateurs, et ce de façon régulière.

Mme SIDIBE la Secrétaire demande si, à l'issue des entretiens professionnels et annuels, des restitutions sont réalisées auprès des RH.

Mme MBEMBA MAHOUKOU le confirme. Ceci dit, les salariés ne disposent par la suite d'aucun retour.

M. TARNEAUD répond que ce point devra être amélioré.

Mme MBEMBA MAHOUKOU remarque par ailleurs que la formulation suivante, qui apparaît au sein des orientations stratégiques, est pour le moins maladroite : « Communication interne pour mobiliser les CPF sur des formations utiles au groupe ». Or, les salariés sont libres d'utiliser leur CPF comme bon leur semble.

M. TARNEAUD répond que l'employeur peut abonder au-delà du CPF sur toutes les formations qui répondent à des besoins exprimés par le groupe.

M. CRITON rappelle que le CPF consacre d'abord le droit individuel de formation. Il a ensuite été détourné par toutes les fédérations afin de réduire le coût des plans de formation des entreprises.

M. TARNEAUD le confirme. La formulation sera éclaircie. L'information-consultation relative à la politique sociale sera réalisée autour du mois de juin ou du mois de juillet 2023. Les consommations de compteur CPF seront bien reprises dans les bilans de formation.

Un Membre du CSE aimerait revenir sur le sujet de l'accord de GEPP. Les orientations stratégiques qui sont présentées ce jour feront l'objet d'un vote. Aussi, lorsque de nouvelles évolutions seront à l'ordre du jour, le dialogue sera quelque peu orienté et fermé.

M. TARNEAUD précise que, si un projet développé et présenté au cours de l'année se trouve dans la droite ligne des orientations stratégiques, les élus du CSE seront tout de même consultés. Leurs remarques seront bien prises en compte le cas échéant. Il en ira de même si un projet modifie les orientations stratégiques initiales. Ces dernières ne constituent qu'une base de travail, qui sera amenée à évoluer en fonction des circonstances.

Si donc il s'avérait que le projet de GEPP n'était pas en parfait accord avec les perspectives esquissées par les orientations stratégiques, la Direction se verrait tout de même obligée d'en discuter avec les membres de l'instance.

La Membre du CSE note par ailleurs que les formulations utilisées dans le document sont très ouvertes. Les orientations stratégiques sont très généralistes.

M. TARNEAUD assure que les élus de l'instance seront informés et consultés de tout projet spécifique qui sera mis en œuvre au cours de l'année 2023.

La Membre du CSE ajoute en outre que les orientations stratégiques mentionnent le point suivant « Co-construction avec SSO d'une certification RGPD interne des outils et des pratiques en vue d'une mise en conformité ». Cette formulation laisse à penser que l'entreprise n'est actuellement pas en conformité.

Mme DE MAISTRE répond qu'à ce jour aucun contrôle n'a été réalisé sur le sujet. Le process n'est pas suffisamment cadré. L'objectif, en 2023, est d'aller beaucoup plus loin.

M. TARNEAUD rappelle que le sujet a connu des évolutions.

La Membre du CSE insiste sur le fait que la formulation sous-entend que la société n'est actuellement pas en conformité avec les règles en vigueur.

Mme DE MAISTRE indique que certaines failles ont été constatées, et notamment dans la construction d'un certain nombre d'outils. Cela ne signifie pas pour autant que l'entreprise n'est pas en conformité avec les règles en vigueur. Il est néanmoins possible d'aller un peu plus loin sur le sujet. C'est pour cette raison que le responsable SSO est référent RGPD au niveau du groupe — l'objectif est d'approfondir les différents points.

La Membre du CSE comprend que la volonté de la Direction est de procéder à une amélioration et à une optimisation, et que l'entreprise respecte déjà les règles en vigueur en la matière.

Mme DE MAISTRE le confirme.

M. LAMY explique que le RGPD dispose que l'entreprise doit prouver que tous les moyens ont été mis en œuvre pour répondre aux normes fixées par ailleurs. Grâce à l'évolution technologique, il est possible d'optimiser et d'améliorer ces moyens.

M. TARNEAUD ajoute que le système a évolué, et que les process déclaratifs se sont transformés en dispositifs préventifs, qui doivent respecter de grands principes. La gestion des données doit désormais être encadrée par une dynamique sécurisée globale. Il faut tendre vers un dispositif parfait.

M. LAMY le confirme. L'entreprise peut tout à fait être soumise à un audit, qui aurait pour objectif de vérifier que tout a été mis en œuvre.

M. TARNEAUD remarque que M. ANTOINE aimerait prendre la parole.

M. ANTOINE aimerait revenir sur le sujet du B2B et du B2C, qui a été évoqué par M. LAMY plus tôt au cours de la présente réunion.

L'activité de B2B a été démarrée en 2021, c'est-à-dire il y a environ 2 ans. Au début, le B2B et le B2C étaient mélangés, et les salariés pouvaient être amenés à réaliser des interventions de B2B ou des interventions de B2C. Lors de la première année, les interventions de B2B étaient relativement rares. Cela fait seulement quelques mois que le marché du B2B a explosé. Il eût été logique de penser que ce nouveau marché allait créer de nouveaux emplois. En réalité, ce qu'il s'est passé, c'est qu'une cellule dédiée au B2B a été créée. Une dizaine de techniciens par zone ne réalisent plus que des opérations de B2B. Ce qui signifie que ces collaborateurs n'interviennent plus sur les opérations liées au B2C, et aucun remplacement n'a été effectué par ailleurs. Encore une fois, le nombre de techniciens ne semble pas avoir augmenté sur le terrain, malgré ce qu'indiquent les chiffres.

M. LAMY indique que c'est là qu'il serait intéressant de se pencher sur le modèle économique voulu par la Direction. Il se peut que cette dernière souhaite réduire le nombre de techniciens B2C en raccordement sur le terrain.

M. SAOURE estime pour sa part que l'entreprise est en train de passer du B2B vers le B2C sur certains sites. C'est le cas à Paris et en banlieue parisienne par exemple. Or, les techniciens ne sont pas informés de cette situation.

M. LAMY ajoute que les techniciens qui ne disposent pas de la vision globale sur la situation ne comprennent pas pourquoi ils sont ainsi « baladés ». Ces derniers devraient être considérés comme des collaborateurs et comme des partenaires. Les objectifs sont collectifs, mais aucune explication n'est apportée aux salariés sur le terrain, qui manquent de fait de compréhension.

M. TARNEAUD explique que les orientations stratégiques ne prévoient aucunement de modifier le modèle économique de l'entreprise.

M. LAMY souligne que l'organisation de terrain est manifestement en train d'évoluer. Le déploiement avance. Ceci dit, les salariés de terrain ne sont pas accompagnés, et ne comprennent pas le sens de cette évolution. La Direction se doit d'apporter des explications ainsi que des éléments de compréhension. Les changements doivent être perçus comme bénéfiques pour tous, et utiles dans l'atteinte des objectifs communs.

M. SAOURE abonde en ce sens.

M. PRIOU ajoute par ailleurs que les activités ont été diversifiées. Aussi, au niveau des bases informatiques, l'activité de B2B est gérée de manière complètement différente de l'activité B2C. Cette situation ne manque pas de générer des problématiques. Il existe par exemple des soucis de reprovisioning et de repassage de commande sur l'activité de B2B.

Il est par ailleurs incompréhensible que les effectifs soient réduits, alors même que la charge de travail s'est accrue.

M. CAMPART indique que les départs sont de plus en plus nombreux, alors que les arrivées se réduisent au fur et à mesure.

M. TARNEAUD note que les remarques formulées par les membres du CSE ont bien été entendues et prises en note.

Il souligne que les questions posées n'ont pas été transmises en amont de la présente réunion. Il est compliqué pour la Direction d'y répondre au pied levé. Cette dernière a besoin d'un peu de temps pour apporter des éléments de réponse. Le Président aimerait donc que les élus du CSE fassent remonter leurs interrogations relatives aux orientations stratégiques par voie écrite. Elles seront transmises à qui de droit, et des réponses précises pourront ensuite être communiquées aux membres de l'instance. L'avis de ces derniers pourra être recueilli lors de la prochaine réunion du CSE.

Le Président demande si les élus sont d'accord pour reporter le vote relatif aux orientations stratégiques 2023 à la fin du mois d'avril 2023. Il est rappelé que le délai initial courait jusqu'au début du mois d'avril 2023.

M. LAMY le confirme. Il n'est pas nécessaire d'organiser une réunion de CSE extraordinaire. Le vote pourra être organisé lors de la prochaine réunion d'instance.

M. TARNEAUD propose en effet d'élargir le délai de consultation à la prochaine réunion ordinaire du CSE.

Mme DAHER HASSAN WAIS remarque que la réunion dure déjà depuis plus de 2 heures, et il reste encore de très nombreux points à traiter. Il n'est donc pas impossible que celle-ci doive être étalée sur deux jours.

M. TARNEAUD indique qu'il est d'abord nécessaire d'avancer sur le présent point de l'ordre du jour.

M. TARNEAUD demande si les élus sont d'accord pour allonger le délai de consultation.

Plusieurs élus donnent leur accord à l'allongement du délai de consultation.

Mme SIDIBE la Secrétaire souligne qu'il est nécessaire de savoir si la présente réunion sera étalée sur deux jours.

M. TARNEAUD répond qu'il faut avancer. Il n'est cela dit pas possible de se réunir sur deux jours. Une visioconférence pourrait tout de même être organisée le lundi 3 avril 2023 au matin afin de terminer l'ordre du jour de la présente réunion.

M. LAMY remarque qu'il conviendra de prendre une décision à la fin de la réunion de ce jour. Il n'y a pas lieu de se prononcer tout de suite sur le prolongement de la séance sur plusieurs jours.

Les élus sont en l'occurrence invités à donner leur avis sur l'allongement du délai de la consultation relative aux orientations stratégiques 2023.

Mme SIDIBE la Secrétaire indique que les élus ne sont pas d'accord pour reporter le recueil de l'avis.

M. TARNEAUD répond que, dans ce cas, une réunion de CSE extraordinaire devra être organisée au début de la semaine du 3 avril 2023 afin de procéder au recueil de l'avis.

M. LAMY souligne que, pour obtenir des réponses satisfaisantes de la part de la Direction, il est nécessaire de prévoir un délai supplémentaire.

M. TARNEAUD explique que c'est bien ce qu'il propose.

Mme SIDIBE la Secrétaire indique que les élus ne souhaitent pas rendre un avis, et préfèrent mandater une expertise. Ils aimeraient d'ailleurs donner lecture d'une résolution.

Mme BENON remarque que la Secrétaire ne s'exprime pas au nom de l'ensemble des élus de l'instance.

Mme SIDIBE la Secrétaire le confirme.

M. LAMY note que tous les élus du CSE ne sont pas au courant de la résolution dont la Secrétaire souhaite donner lecture. L'animation de l'instance est défaillante.

M. TARNEAUD ajoute que l'ordre du jour ne mentionne aucune résolution. Il n'est donc pas possible de procéder à un vote sur une telle résolution, car tous les élus titulaires n'ont pas été informés. Par exemple, les élus qui sont en vacances ne sont pas informés.

Il ajoute que le point sur le vote de l'expertise n'est pas inscrit dans l'ordre du jour, il est impossible de voter une expertise en l'état.

Il demande à nouveau si les membres du CSE sont d'accord pour allonger le délai de la consultation relative aux orientations stratégiques 2023. Il s'agirait de laisser le temps à la Direction d'apporter des éléments de réponse.

M. AMAROT ne comprend pas pourquoi il n'est pas possible de procéder à un vote sur une éventuelle expertise.

M. TARNEAUD explique qu'aucune résolution n'a en l'occurrence été placée à l'ordre du jour.

Mme DAHER-HASSAN aimerait acter une suspension de séance.

Mme SIDIBE la Secrétaire approuve cette proposition.

La séance est suspendue à 11 h 52.

La séance reprend à 12 h 07.

M. TARNEAUD insiste sur le fait qu'il n'est pas possible de rajouter une résolution non prévue à l'ordre du jour. Pour modifier l'ordre du jour, il est nécessaire de disposer de l'accord de l'unanimité des participants, comme l'indique bien un arrêt de la Cour de cassation du mois de septembre 2022.

M. LAMY souligne que les désaccords éventuels seront réglés devant un tribunal. En attendant, la résolution peut être inscrite au procès-verbal de la réunion.

Mme MBEMBA MAHOUKOU donne lecture d'une résolution :

« L'instance est réunie ce jour selon un ordre du jour portant notamment sur la consultation des orientations stratégiques des entreprises de l'UES Iliad, outre une seconde consultation sur un projet de transfert de l'activité Data centers. À l'analyse du document de présentation sur les orientations stratégiques et observations apportées par la Direction, les élus estiment ne pas être en mesure de rendre un avis. Si les orientations stratégiques sont présentées sous leur meilleur jour, plusieurs informations sont confuses et même contradictoires : il y aurait par exemple une augmentation de la sous-traitance (p.6 du document), mais manifestement sans nouvelle embauche, avec néanmoins la création d'équipes internes dédiées au contrôle de leur activité chez Free Réseau.

Il y a par ailleurs beaucoup de projets annoncés de manière très floue. Beaucoup d'items envisagés, à l'image de la sous-traitance augmentée, de la création d'équipes internes de contrôle, du module d'évolution des outils et process interne, des plans de recrutement sans chiffres et sans précisions sur le ou les sites concernés... Les orientations stratégiques évoquent plusieurs sujets, mais omettent totalement d'évoquer le projet, pourtant important, de retrait de l'activité Data centers. Activité — ô combien sensible — pour laquelle les élus sont consultés dans la foulée.

De manière générale, nous n'avons aucune donnée chiffrée nous permettant de nous prononcer et de satisfaire nos prérogatives en la matière. Si nous connaissons l'appétit du groupe pour 2023, nous peinons à comprendre, dans le document de présentation, comment il va être réellement satisfait. Aussi, conformément à l'article L.2315-87 du Code du travail, le CSE décide de se faire assister par un expert-comptable pour la consultation sur les orientations stratégiques des entreprises, afin d'exprimer un avis éclairé. En vertu de l'article L.2315-87, le CSE désigne l'expert-comptable Axiom Solution, sise 1 rue du Chevron d'or, 47300 Pujols, pour la réalisation de cette mission liée à cette consultation. Le CSE désigne Mme Laure MBEMBA, membre d'instance, et en cas d'indisponibilité de cette dernière Mme Hayane DAHER HASSAN WAIS, pour représenter et agir pour le CSE devant toute juridiction, tant en demande qu'en défense, afin de faire respecter la présente délibération et les prérogatives de l'instance en matière de consultation obligatoire ».

Mme SIDIBE la Secrétaire propose de procéder au vote relatif à cette résolution.

Il est procédé au vote relatif à l'adoption de la résolution susmentionnée :
Résultat du vote : 18 voix pour, 8 voix contre, 0 abstention

La résolution susmentionnée est approuvée à la majorité des votants.

M. TARNEAUD propose de passer au point 3 du présent ordre du jour.

3. Information et consultation du CSE de l'UES Iliad sur le projet de transfert de son activité d'exploitation de Data centers

M. TARNEAUD indique que le document relatif à ce point a été communiqué aux membres du CSE en amont de la présente réunion.

Le projet concerne plusieurs entités du groupe. Il est porté par ce dernier. Il existe une certaine valeur ajoutée sur les activités Data centers. La concurrence est très bien organisée pour produire des produits issus de la construction des Data centers. Iliad doit également s'organiser pour disposer d'un produit qualitatif. Le sujet est actuellement porté par Scaleway, Free Pro et une entité polonaise. L'UES Iliad ne porte pas d'activité Data center, puisqu'elle ne génère pas de chiffre spécifique et qu'elle ne comporte pas de salariés.

La volonté de la Direction du groupe est de créer une entité dédiée à l'activité des Data centers. Elle pourrait s'appeler Iliad DC. L'objectif est de disposer d'une équipe gérée par M. DE BERMINGHAM,

qui est le Président de Scaleway et qui prendra prochainement les rênes d'Iliad DC. Il portera l'ensemble de l'activité *Data center* du groupe, avec des infrastructures visibles pour les investisseurs externes au groupe. Cela permettra de laisser rentrer des investisseurs et des actionnaires externes.

L'activité économique autonome de Scaleway, qui représente une cinquantaine de collaborateurs, sera transférée au sein de l'entité Iliad DC. Le CSE de Scaleway a rendu un avis favorable sur la partie les concernant en date du vendredi 24 mars 2023. La procédure de consultation a bien abouti pour cette entité, qui est de fait la plus impactée du projet.

L'entité Free Pro est en cours de consultation, et devrait rendre un avis prochainement. Elle est un peu moins impactée que Scaleway, car aucun effectif ne sera transféré. Ce sont en l'occurrence des infrastructures qui seront concernées.

Le CSE de l'UES Iliad n'est pour sa part consulté que sur la partie juridique du projet, puisque Iliad DC est une filiale d'Iliad SA. La société Iliad DC passera sous Scaleway, et c'est pour cette raison que la Direction doit consulter le CSE.

Un document intéressant ce point est diffusé en séance.

Après le rappel des conditions légales de la consultation, certains éléments du document ont été notifiés en rouge. Ces éléments sont confidentiels et ne peuvent pas être transmis à des tiers, puisqu'il s'agit d'éléments stratégiques, qui sont surtout portés par Free Pro et par Scaleway.

Le document intègre par ailleurs un focus sur l'activité groupe, un rappel de la constitution de l'UES Iliad et de Free, ainsi que de l'activité d'exploitation des *Data centers* de Free. Pour ce qui est de l'UES Iliad, cette activité se limite au *Data center* de Bezons. Aucun salarié n'y est juridiquement dédié. Ce sont les ingénieurs de Scaleway qui sont salariés sur cette partie.

Le projet juridique soumis à la consultation des membres de l'instance se retrouve surtout à la page 8 du document projeté. L'obligation juridique provient du fait qu'Iliad DC est une filiale à 100 % d'Iliad SA, et passera en sous-filiale — c'est-à-dire qu'elle deviendra une filiale de Scaleway à 100 %. C'est un objectif de transfert des actifs et des passifs. Afin de faciliter l'aval de l'administration fiscale sur le transfert d'activité, il a été demandé à l'entreprise de transférer Iliad DC sous Scaleway. À court terme, une fois que l'opération juridique aura été réalisée, Iliad DC repassera en fait sous Iliad SA.

L'opération juridique démarrera à partir de la fin de la consultation. Au premier juin 2023, les collaborateurs de Scaleway auront leur nouveau contrat de travail et seront transférés chez Iliad DC. Toute la partie juridique sera finalisée d'ici à cette échéance. Des embauches seront réalisées sur Iliad DC, et aucun salarié de l'UES Iliad ni de Free Pro ne sera automatiquement transféré sur cette filiale.

Le projet ne portera aucune conséquence sociale sur le statut individuel ou collectif, puisqu'aucun collaborateur ne sera transféré. Il ne portera par ailleurs aucun impact sur la représentation du personnel, puisque les représentants du personnel de l'UES Iliad ne sont pas impactés par le projet. Les salariés d'Iliad DC disposeront de leurs propres représentants du personnel, dès lors qu'ils dépassent les seuils fixés par les textes. Des élections seront organisées.

Le projet ne sera pas à l'origine de RPS, puisqu'aucun salarié de l'UES Iliad ne sera concerné.

Le rétroplanning du projet prévoit une mise en œuvre au premier juin 2023, qui est la date de mise en place de la structure RH, de la structure paie, et de l'accueil des collaborateurs.

Le Président s'enquiert des interrogations éventuelles des membres de l'instance. Le sujet est pour le moins technique.

Mme BA DIALLO aimerait poser deux questions. Elle ne comprend pas l'intérêt de faire sortir Free SAS pour ensuite le faire re-renter.

M. TARNEAUD répond que Free SAS n'est pas concerné par le projet.

Iliad SA possède actuellement 100 % des parts d'Iliad DC. Iliad DC sera à l'avenir possédée à 100 % par Scaleway. Cela permettra de transférer les actifs et les passifs entre la filiale et sa sous-filiale. Le fait qu'Iliad DC soit transférée sous Scaleway permettra à Scaleway de transférer son « patrimoine » à Iliad DC. Une fois qu'Iliad DC aura récupéré ce « patrimoine », elle pourra revenir sous Iliad SA — en tant que filiale. Dans tous les cas, Iliad DC ne rentrera pas dans l'UES Iliad.

Mme BA DIALLO en déduit que, si ce projet est validé, alors les élus seront transférés vers un autre CSE.

M. TARNEAUD répond par la négative.

Mme BENON note que Free SAS est bien concerné par le projet. C'est ce qu'indique le document projeté en séance.

M. TARNEAUD insiste sur le fait qu'aucun salarié de l'UES Iliad n'est impacté par le projet. Le CSE n'est consulté que parce que l'UES est la maison-mère de l'entité Iliad DC, qui se trouve en l'occurrence en dehors de l'UES Iliad. Le Code du travail oblige, dans ce cas de la cession d'une filiale, à organiser une procédure d'information-consultation auprès des élus du CSE de la maison-mère.

Il est rappelé que la filiale Iliad DC sera cédée à Scaleway, qui est également une filiale d'Iliad SA. Le personnel et les représentants du personnel de l'UES Iliad ne seront aucunement impactés par le projet.

Mme DAHER HASSAN WAIS remarque qu'il a pourtant été indiqué que les salariés de Scaleway seraient impactés.

M. TARNEAUD rappelle que l'entreprise Scaleway n'est pas intégrée à l'UES Iliad. Une partie du personnel de cette société sera effectivement transférée vers Iliad DC.

Le Président insiste sur le fait que Scaleway est une entreprise tout à fait autonome.

Une Membre du CSE n'est pas certaine de bien comprendre les modalités du transfert des salariés de Scaleway vers Iliad DC.

M. TARNEAUD explique que les salariés de Scaleway qui arriveront au sein de la filiale Iliad DC, qui ne sera pas intégrée à l'UES Iliad, verront leur contrat transféré. Il s'agit d'un transfert automatique des contrats de travail. Le seul changement concerne le passage de la convention collective des télécoms (Scaleway) vers la convention collective des bureaux d'étude technique (Iliad DC). La classification des salariés concernés devra donc faire l'objet d'un aménagement.

Il est rappelé que ce transfert ne concerne que les salariés de Scaleway. Les collaborateurs de l'UES Iliad ne seront aucunement impactés.

M. LAMY remarque que le *Data center* de Bezons, qui appartient à Free SAS, sera également transféré.

M. TARNEAUD le confirme. L'infrastructure de Bezons sera cédée à Iliad DC. Ceci dit, il n'existe aucune activité spécifique de Free Réseau sur cette partie.

M. SAOURE note que M. TARNEAUD a préalablement indiqué que l'opération était strictement juridique. La cession d'une infrastructure relève en l'occurrence d'une opération financière.

M. TARNEAUD le confirme. Les actifs et les passifs seront transférés à la société Iliad DC.

Il faut bien comprendre que la quasi-totalité des sociétés du groupe sont des filiales d'Iliad SA. C'est-à-dire que Scaleway est une filiale d'Iliad SA, bien qu'elle ne fasse pas partie de l'UES Iliad. Iliad SA est la maison-mère du groupe.

M. SAOURE souligne que les explications fournies par la Direction ne sont pas claires. L'aspect financier est occulté. La cession d'une infrastructure rentable est passée sous silence.

M. TARNEAUD précise que l'infrastructure dont il est ici question ne génère actuellement qu'un faible chiffre d'affaires.

M. SAOURE remarque que le site de Bezons est utilisé pour stocker du matériel, par exemple. Si l'infrastructure est cédée, alors l'entreprise sera obligée de louer un local.

M. TARNEAUD explique que le site de Bezons dispose d'un espace de stockage qui sert aux entités du groupe.

M. LAMY indique que les clients internes devront à l'avenir payer pour une prestation qu'il ne payait pas auparavant.

L'aspect financier est multiple : il y a d'une part le transfert des actifs et des passifs, et d'autre part le loyer qui devra être versé pour accéder aux B, avec les serveurs qui sont à Bezons.

M. TARNEAUD répond qu'aucun loyer ne devra être versé, car le sujet sera porté par Iliad DC.

M. LAMY remarque qu'il s'agirait le cas échéant d'un abus de bien social.

Il s'enquiert du devenir des serveurs qui se trouvent à Bezons, qui appartiennent à la DSI de Free, et souligne qu'il faudra nécessairement s'attendre à des facturations en interne. Il est évident qu'il faudra payer une prestation afin de bénéficier de certains services pour les serveurs.

L'élu aimerait obtenir davantage d'informations quant à la richesse qui sera captée par Iliad DC au titre de ces prestations.

M. TARNEAUD répond que ces sujets seront portés par Free Pro et par Scaleway, qui disposeront de contrats commerciaux avec Iliad DC. Cela n'est pas le cas de l'UES Iliad.

M. LAMY déclare que l'UES Iliad disposera nécessairement d'un contrat commercial avec un prestataire.

Il demande qui, à l'heure actuelle, s'occupe de la sécurité, de l'énergie et de la climatisation du *Data center* de Bezons.

M. TARNEAUD répond qu'actuellement ce sont Scaleway et Free Pro qui interviennent au sein du *Data center*.

M. LAMY comprend que Free SAS n'intervient aucunement.

M. TARNEAUD le confirme.

Un Membre du CSE indique que cette assertion est fausse.

M. TARNEAUD réitère ses propos.

M. LAMY indique que les salariés qui seraient exclusivement chargés du *Data center* perdront leur activité, car aucun transfert automatique n'est prévu. Les salariés concernés devront demander à être transférés vers Iliad DC. Il s'agira en l'occurrence de signer un avenant au contrat.

L'élu s'étonne que la Direction déclare qu'aucun collaborateur de Free SAS ne travaille au sein du site de Bezons. Il y aura des frais liés aux baies, aux différents services. Il y aura forcément un conflit d'intérêt ou abus de biens sociaux.

Il aimerait savoir où se trouvera les serveurs tels que IW3 et SIBEL qui se trouvent à Bezons

M. TARNEAUD assure qu'aucun collaborateur n'est majoritairement affecté à la création de valeur et à la fourniture des *Data centers*. Par conséquent, aucun salarié de l'UES Iliad n'est juridiquement concerné par le projet et ne sera donc transféré vers Iliad DC. Si d'aventure cette entité nécessitait des compétences particulières provenant d'autres entités, alors des contrats de prestation seraient conclus à l'intérieur du groupe. La plupart des contrats seront portés par Free Pro et par Scaleway.

Un Membre du CSE demande si la Direction a engagé une étude approfondie sur la question. Elle aimerait être certaine qu'aucun salarié de l'UES Iliad ne sera impacté par le projet.

M. TARNEAUD assure qu'aucun collaborateur de l'UES Iliad ne sera impacté par le projet. Toutes les missions ont été réaffectées depuis longtemps. Ce sont Free Pro et Iliad DC qui prendront le relais à partir du premier juin 2023.

M. CRITON comprend que de nouveaux contrats de travail seront conclus au sein d'Iliad DC. C'est-à-dire qu'il faudra organiser des élections professionnelles.

M. TARNEAUD rappelle que les salariés de Scaleway seront transférés sur Iliad DC. L'entité procédera par ailleurs aux embauches nécessaires à la continuité et au développement de l'activité.

Mme DAHER HASSAN WAIS s'enquiert du nombre de collaborateurs qui sont actuellement employés par Scaleway.

M. TARNEAUD répond que Scaleway emploie environ 550 salariés. 47 collaborateurs, qui sont affectés à l'activité du *Data center*, seront transférés vers Iliad DC.

Mme BA DIALLO comprend que le projet sera mis en œuvre au mois de juin 2023. Les salariés d'Iliad SA seront à l'avenir salariés d'Iliad DC.

M. TARNEAUD répond par la négative. Il rappelle à nouveau qu'aucun salarié de l'UES ne sera concerné par le projet. Seuls les collaborateurs de Scaleway sont impactés.

Une Membre du CSE en déduit que le projet ne portera aucun impact pour les salariés de l'UES Iliad.

M. TARNEAUD le confirme. Ce point est tout à fait sécurisé. Seuls les collaborateurs de Scaleway sont impactés. Pour Free Pro, l'impact concerne l'activité. Pour l'UES Iliad, la consultation ne concerne que l'aspect juridique du projet ainsi que la cession de l'infrastructure de Bezons.

Mme SIDIBE la Secrétaire ne comprend pas pourquoi Iliad SA et Free SAS sont intégrées au projet.

M. TARNEAUD explique que Free SAS fait partie de l'UES Iliad dans le mapping. Iliad SA est la maison-mère du groupe et possède 100 % des parts de Scaleway et 100 % des parts d'Iliad DC. Le Code du travail dispose qu'il est nécessaire de procéder à une information-consultation du CSE de la maison-mère dès lors qu'une société filiale est cédée.

Mme BA DIALLO s'enquiert du délai avec lequel Iliad DC reviendra sous Iliad SA.

M. TARNEAUD répond qu'Iliad DC sera retransférée sous Iliad SA une fois que l'opération juridique aura abouti. Cela pourrait prendre de plusieurs semaines à plusieurs mois.

M. BESNARD note que le site de Bezons héberge le POP qui fait tourner l'ensemble des NRO.

M. TARNEAUD précise que l'activité POP est rattachée à Free Réseau. Elle ne fait pas partie du transfert.

M. LAMY remarque que le bâtiment héberge de nombreuses choses, le stock, le POP et les équipements DATA CENTER.

M. TARNEAUD expose un exemple : un salarié qui ne s'occuperait que de l'entretien et du ménage dans le *Data center* ne serait pas concerné par le projet, car son activité ne relève pas de la création de la valeur du *Data center*.

Une Membre du CSE souligne qu'un tel salarié serait tout de même impacté par le projet.

M. TARNEAUD explique qu'un tel salarié serait repositionné sur d'autres missions, mais ne serait pas concerné par le projet juridique.

La Membre du CSE note que les impacts liés aux missions sont importants. Ils ne sont pas suffisamment mis en avant dans la présentation.

M. TARNEAUD répond qu'en réalité ces impacts sont inexistantes. Il insiste bien sur le sujet.

M. AMAROT ne comprend pas pourquoi M. TARNEAUD a pris cet exemple, s'il est purement imaginaire.

M. TARNEAUD répond que seules certaines équipes de Scaleway sont concernées par le transfert. Il s'agit en l'occurrence des salariés qui sont engagés dans la création de la valeur du *Data center*.

M. AMAROT comprend que le but du transfert est uniquement de récupérer le patrimoine.

M. TARNEAUD le confirme. Le projet vise à faciliter le transfert juridique du passif et des actifs de ce qui était auparavant porté par Scaleway vers Iliad DC.

M. LAMY a cru comprendre qu'un des objectifs du projet était de pouvoir intégrer des partenaires financiers au capital d'Iliad DC à terme.

M. TARNEAUD indique que le projet vise en partie à ouvrir la porte aux investisseurs externes.

M. LAMY remarque qu'il s'agit en l'occurrence de la préparation à une opération similaire à celle impliquant Cellnex, qui avait eu lieu sur les sites mobiles. L'objectif est de constituer une société qui contient le patrimoine passif (ie. les *Data centers*), et — à partir de là — de faire rentrer des partenaires financiers externes. Sachant que sur ces infrastructures, l'endettement se trouve à des taux bien supérieurs à ce qui est autorisé pour les opérateurs commerciaux. Lors de la présentation des données financières, M. JAEGER a expliqué que l'endettement tournait autour de 3, et que l'objectif était de redescendre un peu. Le projet présenté ce jour pourrait en l'occurrence permettre au groupe Iliad de récupérer du *cash*. Ce *cash* pourra être utilisé pour faire de nouvelles acquisitions ou réaliser des investissements.

Iliad Holding, à la suite de la sortie de la bourse, a récupéré les actions d'Iliad. Elle a émis 3 milliards d'obligations, avec des maturités de 5 à 7 ans. Il faudra un jour les rembourser, soit en retournant en bourse, soit en disposant du *cash* nécessaire, etc. Le projet relatif aux *Data centers* pourrait permettre de récupérer de l'argent.

L'élu s'étonne par ailleurs que le passif n'intègre aucun salarié de Free SAS qui s'occupe des activités liées à la sécurité, par exemple.

M. TARNEAUD répond que tous les contrats de prestation de service seront portés par l'entité Iliad DC.

M. LAMY en déduit qu'il n'existe aucun salarié de Free SAS qui est affecté à ces tâches de manière pérenne.

M. TARNEAUD le confirme.

M. LAMY s'étonne de cette situation.

Mme SIDIBE la Secrétaire s'étonne également de cette situation.

M. TARNEAUD assure qu'il n'existe aucun collaborateur dédié à une activité autonome au sein du *Date center* de Bezons.

Un Membre du CSE aimerait revenir sur le point 4.1., qui mentionne la phrase suivante : « *Il n'est pas anticipé que le projet ait des conséquences particulières sur les risques psychosociaux susceptibles d'affecter les salariés* » et de l'UES en général. Cela sous-entend que la Direction a mené une étude. Ceci dit, juste en dessous de ce point, une solution curative est proposée.

M. TARNEAUD répond que, dès lors qu'aucun salarié de l'UES Iliad n'est concerné, et que son activité n'est pas impactée, alors il ne peut pas exister de RPS.

La Membre du CSE comprend qu'une étude approfondie a été engagée par la Direction.

M. TARNEAUD le confirme. Il ajoute que, sur Scaleway, la situation est différente, puisque les collaborateurs sont effectivement impactés. Le traitement est différencié. Le CSE s'est concentré davantage sur l'impact psychologique, et les équipes et les élus ont été écoutés et entendus.

M. SAOURE note que l'aspect financier du projet est tout à fait occulté dans le document présenté. Il n'est pas possible de réaliser un transfert d'entité et d'infrastructures sans que l'aspect en question ne soit exposé.

M. TARNEAUD explique qu'un bilan sera établi au terme de l'opération juridique.

M. SAOURE remarque que la Direction a d'abord indiqué que le projet était strictement juridique. Il apparaît en fait qu'il est tout à fait financier. Free ne peut pas se permettre de réaliser de telles opérations sans qu'elles soient supportées par de véritables perspectives financières.

M. TARNEAUD insiste sur le fait qu'Iliad SA demeure la maison-mère.

M. SAOURE réitère sa remarque relative à l'impact financier.

M. TARNEAUD répond que les comptes sont consolidés. Le transfert qui sera réalisé en date du 30 mai 2023 au soir ne portera aucun impact financier pour l'UES Iliad.

M. SAOURE souligne que les impacts financiers doivent être calculés sur le long terme.

M. TARNEAUD précise que l'impact financier ne concernera qu'Iliad DC, qui pourra vendre son produit.

M. TARNEAUD explique que la consultation ne porte que sur l'UES Iliad.

M. ZERARKA aimerait poser deux questions.

Il s'enquiert du statut juridique et économique de l'entreprise Iliad DC. Il remarque par ailleurs que, si le transfert des relais vers Cellnex a permis de faire rentrer du *cash*, un impact a été ressenti sur l'évolution des opérations et du réseau. Les délais de traitement et de réalisation des opérations ont été ralentis.

M. TARNEAUD répond qu'Iliad DC sera une société anonyme (SA). Pour ce qui est de la deuxième question : le projet n'en est qu'à ses débuts, et il n'y a pour l'instant pas d'intention concrète d'accueillir des actionnaires externes au groupe. La structuration est faite pour le permettre à court, moyen ou long terme.

M. ZERARKA ne comprend pas pourquoi Iliad DC sera transférée vers Scaleway, qui est une filiale d'Iliad SA à 96,8 % — alors même que, dans quelques années, la société Iliad DC reviendra au sein d'Iliad SA.

M. TARNEAUD précise qu'Iliad DC reviendra vers Iliad SA d'ici quelques semaines ou quelques mois, et non pas d'ici quelques années.

M. ZERARKA ne comprend pas les enjeux de cette procédure.

M. TARNEAUD explique qu'Iliad DC n'est pas une filiale de Scaleway. Une fois qu'elle le deviendra, alors le transfert des actifs et des passifs sera facilité. Iliad DC pourra par la suite redevenir une filiale directe d'Iliad SA.

Mme DAHER-HASSAN demande quel est le but de cette procédure.

M. TARNEAUD répond qu'il s'agit d'une procédure juridique et financière.

Une Membre du CSE remarque que Scaleway est possédée à 96,8 % par Iliad SA. Elle demande à quoi correspondent les pourcentages restants.

M. TARNEAUD indique que le Président de Scaleway dispose de quelques parts de l'entreprise.

M. LAMY aimerait revenir sur l'aspect financier du projet. Tant que tout reste à l'intérieur du groupe, Free paiera une prestation à Iliad DC, qui pourra faire des marges qui seront remontées à Iliad SA. Que ce soient des dividendes ou des factures, l'argent restera dans le groupe.

Par contre, si Iliad DC quitte le groupe, alors les bénéfices d'Iliad seront inévitablement réduits. La réactivité et la flexibilité s'en trouveront également dégradées. Cela compliquera les prestations et les interventions.

Les élus s'interrogent donc sur le contrôle de la facturation d'Iliad DC vers le reste du groupe.

M. TARNEAUD répond que le sujet devra être abordé avec les élus d'Iliad DC une fois qu'ils auront été élus.

M. LAMY note que la consultation sera terminée d'ici là. Il faudra donc que ce point soit mis en réserve de l'avis qui sera donné. Le transfert tel que présenté pose problème d'un point de vue économique — non pas pour les mois à venir, mais à terme, dans le cadre d'une sortie (même partielle) d'Iliad DC du groupe. Ce genre de situations doit être maîtrisé, car les facturations internes qui deviennent externes peuvent atteindre des montants importants. Il est préconisé d'avoir des contrats de prestation avec Iliad DC qui soient conformes aux coûts actuels, et qu'ils soient forfaitisés, de façon à maintenir la même réactivité qu'aujourd'hui. Il ne faut pas complexifier les échanges entre Iliad DC et le reste du groupe.

M. TARNEAUD rappelle que les avis rendus par le CSE doivent être motivés. Les remarques formulées seront bien prises en compte et transmises aux Directions des trois entités concernées par l'activité *Data center* à l'heure actuelle.

M. LAMY le confirme. Son intervention visait également à informer les membres du CSE, qui n'ont pas l'habitude de ce genre de pratiques.

Les élus remercient M. LAMY pour son intervention.

Mme SIDIBE la Secrétaire aimerait qu'une pause soit actée.

M. TARNEAUD indique qu'il est d'abord nécessaire de procéder à un vote sur le projet.

Une Membre du CSE aimerait revenir sur les conséquences environnementales du projet. La phrase suivante est mentionnée dans le document : « *Le projet tel que présenté dans la présente note sera sans effet et sans conséquence sur les engagements environnementaux de la société* ». Cela ne répond pas à la question de savoir si l'impact de la nouvelle organisation sur l'environnement a été rigoureusement étudié.

M. TARNEAUD répond que le projet tel qu'il est présenté ne modifie pas le fonctionnement du *Data center*. C'est-à-dire que l'impact environnemental ne sera pas meilleur ou moins bon qu'à l'heure actuelle.

La Membre du CSE souligne que l'impact environnemental ne se limite pas aux datas.

M. TARNEAUD insiste sur le fait que le projet en tant que tel ne s'accompagnera pas de la construction de nouvelles infrastructures. Ce projet ne modifiera pas l'impact environnemental dans l'absolu.

La Membre du CSE demande si l'impact environnemental a fait l'objet d'une étude dédiée.

M. TARNEAUD répond que l'optimisation des *Data centers* fait l'objet de réflexions permanentes au sein de Scaleway. Les équipes travaillent à l'amélioration des dispositifs, de manière à les rendre plus vertueux et économes.

La Membre du CSE demande si l'ensemble des éléments ont été examinés.

M. TARNEAUD indique que les ingénieurs de Scaleway, qui seront transférés au sein d'Iliad DC, porteront les mêmes projets que ceux présentés par le groupe — c'est-à-dire l'optimisation du fonctionnement des *Data centers*, pour qu'ils soient moins consommateurs en eau et en énergie, etc.

La Membre du CSE demande où les collaborateurs qui seront transférés chez Iliad DC travailleront.

M. TARNEAUD répond que les locaux de travail seront situés à Pont Cardinet.

La Membre du CSE en déduit que les salariés seront amenés à changer de lieu de travail.

M. TARNEAUD le confirme. Les collaborateurs en question ont bien été consultés sur le sujet.

Mme BA DIALLO souligne que les réponses qui ont été apportées par la Direction au cours de ce point de l'ordre du jour sont très floues. Les élus ne les comprennent pas bien.

M. AMAROT comprend que certains salariés devront changer de lieu de travail.

M. TARNEAUD le confirme. Il s'agit en l'occurrence de salariés de Scaleway, et non pas de salariés de l'UES Iliad.

Mme DE MAISTRE le confirme. Les représentants du personnel de Scaleway ont été consultés sur le projet et sur les différents impacts. Les 47 collaborateurs qui travaillent aujourd'hui pour Scaleway seront à l'avenir transférés dans des locaux à Paris, qui se situent à Pont Cardinet et qui sont en cours de réfection.

Une Membre du CSE comprend que les salariés de l'UES Iliad ne sont aucunement impactés par le projet.

M. TARNEAUD abonde en ce sens.

Il ajoute qu'une étude d'impact a également été engagée au sein de Free Pro. Aucun salarié de cette entité ne sera impacté par le projet. Les collaborateurs resteront en poste, mais auront le choix de poursuivre leur aventure professionnelle au sein d'Iliad DC s'ils le souhaitent.

Mme SIDIBE la Secrétaire propose d'acter une pause. Le recueil de l'avis pourra être organisé au retour de cette pause.

M. TARNEAUD propose de procéder au vote, puis d'acter une pause.

Mme SIDIBE la Secrétaire répond que le recueil de l'avis prendra un certain temps. Il est préférable d'acter une pause.

M. ANTOINE aimerait intervenir. Il souhaite revenir sur le sujet de l'impact écologique. La Direction a indiqué que le projet ne porterait aucun impact sur l'environnement. L' élu remarque néanmoins que le projet pourrait aboutir à une recrudescence des datas dans les *Datas centers*. Or, si tel est le cas, alors l'impact sur l'environnement sera nécessairement plus important.

M. TARNEAUD explique que ce point ne relève pas de la présente consultation, qui ne porte que l'opération juridique et le transfert de l'infrastructure de Bezons.

Mme DE MAISTRE ajoute par ailleurs que toutes les entités du groupe sont soumises aux dispositions de la Convention climat portée par M. REYNAUD.

Un Membre du CSE souligne que la présente consultation porte à conséquence pour le futur.

M. TARNEAUD précise que les conséquences à terme sont prises en compte dans les consultations réalisées auprès du CSE de Scaleway, qui porte cette activité.

En l'occurrence, le fait que l'UES Iliad cède des infrastructures n'a aucune conséquence écologique.

Le Président propose que le recueil de l'avis soit organisé au retour de la pause méridienne.

La séance est interrompue à 13 h 26.

La séance reprend à 14 h 19.

M. TARNEAUD propose de procéder au recueil de l'avis des membres de l'instance sur le projet de transfert de l'activité d'exploitation de *Data centers*. Il donne la parole aux élus du CSE.

Mme MBEMBA MAHOUKOU indique que certains élus ne désirent pas donner leur avis. Elle souhaite donner lecture d'une résolution, qui a pour but de mandater une expertise.

M. TARNEAUD comprend que l'expertise en question porterait sur le projet de *Data center*.

Mme BA DIALLO le confirme. Puisque les élus de l'instance n'ont pas connaissance de l'ensemble des tenants et des aboutissements, ils ne sont pas en mesure de se prononcer de manière éclairée. L'élue ajoute qu'elle n'a personnellement rien compris aux explications fournies par la Direction.

M. TARNEAUD note que le projet concerne surtout l'activité professionnelle de collaborateurs qui ne font pas partie de l'UES Iliad. Ces derniers ont d'ores et déjà été consultés sur le sujet. La seule chose qui empêche la mise en œuvre juridique du projet, c'est que toutes les entreprises n'ont pas encore été consultées. Les salariés concernés par le projet, qui travaillent actuellement chez Scaleway, n'attendent plus qu'une chose : la mise en œuvre du projet en question.

L'expertise qui sera mandatée le cas échéant ne fera qu'apporter des explications juridiques sur l'organigramme juridique de la société.

Le Président remarque par ailleurs que les élus du CSE n'ont fait part d'aucune question depuis que le document a été envoyé, il y a environ dix jours.

Mme BA DIALLO souligne que la Direction aurait dû communiquer le document avec un mois d'avance.

M. TARNEAUD explique que le délai de consultation démarre au moment de l'envoi des documents. Il n'aurait donc pas été opportun d'envoyer les éléments avec un mois d'avance.

Il s'enquiert des interrogations portées par les membres de l'instance. Les expertises prennent du temps.

M. AMAROT précise que le projet présenté ne comporte aucune donnée chiffrée, alors même que de nombreux salariés seront déplacés.

M. TARNEAUD rappelle que les documents ont été envoyés avec près de 10 jours d'avance. Aucune question n'a été communiquée en amont de la présente réunion. Il est donc incompréhensible que les élus décident de mandater une expertise sur le sujet, alors même que le projet concerne d'abord les collaborateurs de Scaleway.

M. SAOURE indique que la majorité des élus présents ce jour n'ont pas bien compris le but du projet. Ce projet peut sembler minime, mais il fait partie intégrante de l'évolution de la société. À terme, il ne concernera pas que l'entité Scaleway. Dans quelques mois, ou dans quelques années, il portera à conséquences pour l'ensemble de l'UES Iliad. Les membres de l'instance ont besoin d'obtenir des explications. Les informations apportées jusqu'à maintenant ne sont pas convaincantes.

M. DIBOUE IPOUMB le confirme. Le projet est très vague. Les élus ne le comprennent pas du tout.

M. SAOURE explique que l'expert qui sera mandaté permettra de lever les ambiguïtés et de mettre au jour les tenants et les aboutissants du projet. Les élus du CSE seront par la suite en mesure de rendre un avis éclairé.

M. TARNEAUD remarque que la Direction est tout à fait ouverte aux questions. Cependant, aucune question n'a été reçue en amont de la présente réunion d'instance.

Il souligne par ailleurs que l'expertise est libre. Les élus ont jusqu'au 21 avril 2023 pour faire appel à un expert. Le délai de consultation prendra fin à ce moment-là.

Il ajoute en outre que les expertises libres ne nécessitent pas de vote.

M. MBEMBA MAHOUKOU note que les élus souhaitent procéder à un vote sur le déploiement d'une expertise.

M. SAOURE le confirme. Il faut que les membres de l'instance se prononcent.

M. TARNEAUD précise que le sujet aurait dû être placé au sein de l'ordre du jour en amont de la présente réunion.

M. SAOURE indique que les élus ne peuvent pas savoir à l'avance si la Direction sera en mesure de répondre aux questions posées en séance. Cela fait près de deux heures que les échanges se poursuivent, et aucune réponse n'a pu être apportée par la Direction.

M. TARNEAUD souligne que les élus n'ont pas véritablement posé de questions. Aucune interrogation n'a été communiquée par écrit avant la séance, et il n'est pas possible de répondre, en réunion, à toutes les questions opérationnelles. Ces questions doivent être communiquées avec anticipation.

Mme BA DIALLO remarque que la Direction a indiqué que le projet ne concernait que les salariés de Scaleway. Les élus prennent bonne note de ce point, mais ne comprennent pas pourquoi ils sont consultés si l'UES Iliad n'est pas concernée.

M. TARNEAUD rappelle qu'Iliad DC est une filiale d'Iliad SA. Or Iliad DC sera cédée à Scaleway.

Mme BA DIALLO ajoute que les élus du CSE ne comprennent pas bien les modalités de l'opération. Les explications fournies sont incompréhensibles.

M. TARNEAUD répond qu'il est tout à fait possible de planifier une séance au cours de laquelle toutes les explications pourront être apportées.

Mme DAHER HASSAN WAIS indique que les élus estiment ne pas disposer des compétences nécessaires pour poser les bonnes questions. L'expertise permettra de mettre au jour des éléments que les membres de l'instance ne soupçonnent même pas.

M. TARNEAUD explique que les salariés de Scaleway attendent que le projet soit engagé.

M. SAOURE note que l'expertise vise justement à s'assurer que le projet n'impactera pas négativement les collaborateurs de Scaleway.

M. TARNEAUD rappelle que le CSE de Scaleway a d'ores et déjà été consulté sur le projet. Il y a donné son aval.

M. AMAROT demande sur quel aspect du projet les élus de Scaleway ont en l'occurrence été consultés.

M. SAOURE remarque que les élus des différentes instances ne réagissent pas tous de la même manière.

M. TARNEAUD insiste sur le fait que les élus du CSE de l'UES Iliad ne sont consultés que sur la partie juridique du projet. Les élus du CSE de Scaleway ont quant à eux été consultés sur l'ensemble du projet, y compris l'impact sur le personnel.

M. AMAROT note que les conséquences économiques et financières du projet ne sont peut-être même pas connues par les élus du CSE de Scaleway.

M. TARNEAUD assure que les élus en question ont connaissance de ces conséquences.

M. LAMY indique que la décision prise par les élus du CSE de Scaleway doit être respectée.

Il ajoute que l'expertise sera limitée à l'UES Iliad. Les éléments relatifs à Free Pro ou Scaleway ne seront donc pas mis au jour par l'expertise.

M. TARNEAUD le confirme. Les informations délivrées seront limitées à la partie juridique de l'opération.

M. LAMY note par ailleurs que les élus monteront en compétences lorsqu'ils auront bénéficié des formations idoines.

M. CRITON s'enquiert des formations auxquelles M. LAMY fait en l'occurrence référence.

M. LAMY répond qu'il fait en l'espèce référence aux formations CSE.

M. CRITON estime que les propos de M. LAMY sont déplacés. Les élus ont bien suivi les formations adéquates. M. CRITON lui-même a bénéficié de près de 25 ans de formation syndicale. Il ne faut pas prononcer de jugements hâtifs.

M. LAMY rappelle que l'employeur donne les informations le jour J. Dès lors qu'aucune évaluation du marché n'a été réalisée, alors la Direction ne dispose d'aucune information sur la potentielle entrée d'un investisseur externe. Elle ne pourra donc communiquer aucun élément sur le sujet à l'expert. L'expert ne pourra donc pas se prononcer sur l'avenir économique d'Iliad DC. À l'heure actuelle, il n'existe aucun élément concret allant en ce sens au sein du groupe. Il s'agit en l'occurrence d'une opération préparatoire, en vue de différentes possibilités. L'expert ne pourra donc présenter que l'état du marché et les diverses possibilités. L'expertise ne permettra pas de disposer d'une vision des évolutions à venir.

M. AMAROT réplique que les élus seront rassurés d'obtenir l'avis d'un expert sur le sujet.

M. LAMY insiste sur le fait que l'expert ne fera que présenter l'état du marché. Il présentera des hypothèses et les différentes possibilités.

M. SAOURE n'est pas d'accord avec les remarques formulées par M. LAMY. Il n'est pas possible d'anticiper les résultats de l'expertise qui sera menée.

M. LAMY précise qu'il ne fait qu'explicitier la méthode, et non pas les conclusions de l'expertise.

Il souligne qu'il semble exister une véritable problématique relative à la formation et à la compréhension des mécanismes au sein du CSE.

M. TARNEAUD rappelle que la date d'échéance de la consultation a été fixée au 20 avril 2023. Les élus souhaitent engager une expertise libre. La Direction n'a pas à s'ingérer dans la décision des membres du CSE. Une nouvelle réunion sera organisée autour du 20 avril 2023 afin de recueillir l'avis des élus.

M. SAOURE s'enquiert de ce que M. TARNEAUD entend par « expertise libre ».

M. TARNEAUD répond qu'il s'agit d'une expertise qui peut être mandatée pour le CSE afin de l'accompagner dans sa prise de décision.

Mme BA DIALLO ajoute qu'il est nécessaire de procéder à un vote en réunion d'instance.

M. TARNEAUD le confirme. Il convient normalement de placer les résolutions à l'ordre du jour des réunions du CSE.

Mme SIDIBE la Secrétaire répond que la résolution est en l'occurrence en rapport avec le point de l'ordre du jour.

M. TARNEAUD insiste sur le fait qu'il est nécessaire de respecter les règles en vigueur.

M. CRITON donne lecture d'une résolution :

« L'instance est réunie ce jour selon un ordre du jour portant notamment sur la consultation des orientations stratégiques des entreprises de l'UES Iliad, outre une seconde consultation sur un projet de transfert de l'activité Data center. Ce dernier projet est présenté comme étant un projet important, dont l'impact tant écologique, organisationnel qu'humain semble totalement éludé. Les élus observent que le groupe envisage de céder purement et simplement — du moins dans un premier temps — une activité particulièrement sensible gérée par Free : celle du Data center de Bezons. Contrairement aux affirmations de la Direction, la gestion de cette activité est loin d'être totalement neutre sous ses aspects humains et environnementaux. Retirer toute une activité de l'une des entités de l'UES présente dans le périmètre de notre CSE est à minima un projet impactant de manière significative les conditions de travail des acteurs directs (salariés de Free et des autres entités gestionnaires), mais aussi des acteurs indirects. Ce n'est en effet pas le transfert d'un contexte matériel, mais bien de plusieurs activités (p.6 du document), induit par l'exploitation du Data center. La présentation du projet laisse entendre que le Data center fonctionne seul, sans aucune intervention humaine, que les contrats associés à cette activité sont autosuffisants, autonomes, et qu'ils n'emportent aucune conséquence en matière organisationnelle — notamment pour celles et ceux qui travaillent au bon fonctionnement de cette activité. Les élus sont même très inquiets de l'avenir de l'entité Free SAS ; en effet, Iliad DC, dont on peine à comprendre si elle existe déjà ou si elle sera créée ultérieurement, va récupérer la totalité de l'activité de Free SAS, pour intégrer une autre société — Scaleway — qui n'appartient pas à 100 % à Iliad. Ainsi les actifs de Free SAS sortent du périmètre de l'UES. Ce montage visant à faire sortir toute une entité du groupe ne peut qu'interroger sous ses aspects sociaux et humains. Le CSE ne peut pas et ne doit pas se contenter de l'adverbe "notamment" lorsque la Direction liste, p.6 du document, les activités transférées à une autre entité du groupe. Le document de présentation est muet sur ces derniers points, et la Direction est confuse.

Au bout du projet, la promesse est que la société Iliad DC revienne dans le groupe Iliad : dès lors, pourquoi la faire sortir pour la faire revenir ? Quand reviendra-t-elle ? Trop d'incohérences et insuffisamment de précisions. Le CSE ne parvient pas non plus à trouver l'explication dans les orientations stratégiques, qui ne parle pas du projet d'ailleurs, sur lequel il est consulté ce jour également. Il n'y a par ailleurs aucune information précise sur l'impact environnemental, alors même que le projet Data center implique la manipulation et le transfert de centres d'activité, qui impactent incontestablement l'environnement en termes de ressources énergétiques.

De la même manière, il est peu audible de balayer d'un revers de main l'impact social. Si le document de présentation laisse entendre qu'il n'y aura aucune incidence, ni sur les statuts individuels ni sur le statut collectif, il est exempt sur l'impact organisationnel, les conditions de travail, de santé et de sécurité ou la charge de travail — sauf à affirmer du bout des lèvres qu'il n'est pas anticipé d'impact significatif sur la charge de travail des salariés.

Les élus ne considèrent pas être en mesure de rendre un avis en l'état de ce projet, qui emporte des conséquences significatives en matière de conditions de travail, de santé et de sécurité pour l'ensemble des travailleurs impliqués par l'activité sensible du Data center — ce d'autant plus que toute une activité est cédée à une autre entité, de manière si nébuleuse.

Conformément aux dispositions de l'article L.2312-8 et L.2315-94, les élus décident de recourir à une expertise, et de désigner le cabinet ADEO, sis 16 rue de Moncey, 75 009 PARIS, pour l'aider à rendre un avis éclairé sur ce projet, sur les aspects suivants, sans que cela soit exhaustif :

- Déterminer l'impact social du projet en termes de conditions de travail, de santé et de sécurité de l'ensemble des salariés de l'entreprise Free SAS et de l'ensemble des intervenants amenés à travailler sur cette activité ;
- Formuler des recommandations et préconisations pour minimiser, à défaut, et les supprimer, les risques en matière de santé et de sécurité pour la collectivité du travail ;

- Déterminer avec précision l'impact environnemental et technologique du transfert de cette activité.

L'expert devra entrer en possession de toutes les informations qu'il jugera nécessaires à l'accomplissement de sa mission, à savoir toutes celles susceptibles d'appréhender et de faire appréhender par le CSE le projet sous toutes ses dimensions. L'expert pourra s'adjoindre ses compétences, et les compétences de tout sachant expert habilité si le projet présente des aspects techniques et technologiques dépassant son domaine de compétences.

Le CSE désigne M. Régis CRITON, membre de l'instance, et en cas d'indisponibilité de ce dernier, Mme BA DIALLO pour présenter et agir pour le CSE devant toute juridiction, tant en demande qu'en défense, afin de faire respecter les termes de la présente délibération et les prérogatives de l'instance en matière de consultation obligatoire ».

M. TARNEAUD indique qu'il est atterré par la démarche des membres de l'instance. Il rappelle qu'aucun salarié de l'UES Iliad n'est concerné par le projet. L'expertise ne permettra pas d'obtenir de plus amples éléments. Les élus s'engagent dans une situation compliquée en cumulant les expertises, et décident unilatéralement de mettre fin au dialogue social, qui en est réduit à des actions en justice et à des expertises — qui coûtent chacune près de 70 000 euros et qui requièrent chaque fois un mois de travail pour les équipes concernées. Ce point ne doit pas être négligé, d'autant plus que le projet ne portera aucun impact sur les collaborateurs.

Mme DAHER HASSAN WAIS remarque que le CSE dispose d'un budget alloué aux expertises.

M. TARNEAUD réplique qu'il est normal que le CSE fasse appel à des experts dès lors que celui-ci ne dispose pas des informations nécessaires pour rendre ses décisions. En l'occurrence, les élus ne laissent même pas la Direction tenter de répondre à leurs interrogations. Les questions ne sont jamais communiquées en amont des réunions. Il aurait également été possible d'organiser une nouvelle réunion ultérieurement afin de répondre à ces questions.

Mme DAHER HASSAN WAIS note que l'organisation d'une nouvelle réunion ne ferait que décaler la mise en place d'une expertise. La Direction en est pleinement consciente. À partir du moment où les documents sont envoyés, les élus disposent d'un mois pour mandater une expertise.

Les élus prennent la parole en même temps.

M. LAMY remarque que les deux expertises diligentées par les membres de l'instance serviront d'expérience au CSE, qui progressera. Elles la feront gagner en maturité.

Mme BENON souligne par ailleurs que tous les membres du CSE n'ont pas été impliqués dans la démarche relative à la sollicitation d'un expert.

Les élus prennent la parole en même temps.

Mme SIDIBE la Secrétaire propose de procéder au vote sur la résolution.

Il est procédé au vote relatif à l'adoption de la résolution susmentionnée :

Résultat du vote : 17 voix pour, 7 voix contre, 1 abstention

La résolution susmentionnée est approuvée à la majorité des votants.

M. TARNEAUD propose de passer au point suivant de l'ordre du jour.

4. Information sur la publication de l'index égalité professionnelle

M. TARNEAUD indique que l'index d'égalité femmes-hommes est un document public. Il a été mis en ligne sur le site internet du groupe. Les résultats de l'index ont été communiqués à l'administration et au grand public en date du premier mars 2023, conformément aux règles applicables en vigueur.

Un document intéressant ce point est diffusé en séance.

L'UES a obtenu une note identique à celle de l'année 2021, soit 91/100 au total sur les 5 indicateurs mesurés. Des points ont été perdus sur le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunérations — l'UES Iliad intègre en effet davantage de femmes que d'hommes dans les rémunérations les plus importantes, ce qui explique le différentiel constaté. Les résultats demeurent malgré tout très positifs et se maintiennent à un très bon niveau à l'échelle du groupe. Ils sont très positifs. Les notes maximales ont été obtenues sur les écarts de promotion et sur le pourcentage d'augmentation au retour de congé maternité. Les objectifs sont atteints. Il faut le souligner.

Il est rappelé que le document est en libre accès.

Mme DAHER HASSAN WAIS demande si le document est consultable en ligne.

M. TARNEAUD le confirme. Il rappelle qu'il a été mis en ligne en date du premier mars 2023.

Le Président propose de passer au point suivant de l'ordre du jour.

Mme SIDIBE la Secrétaire s'étonne que ce point soit déjà clos.

Une Membre du CSE remarque qu'il se n'agit en l'occurrence que d'une information.

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

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

Mme SIDIBE la Secrétaire indique que le procès-verbal relatif à la commission de la SSCT du 8 mars 2023 a bien été reçu. Elle demande si M. KENDIRA l'a fait parvenir à la Direction.

M. TARNEAUD répond par la négative. Il note que la Direction a de toute façon connaissance du contenu des débats, car elle a assisté à la réunion en question.

Il demande par ailleurs si les élus aimeraient formuler des questions ou des remontées sur le compte-rendu de ladite réunion, et précise qu'il est tout à fait possible de reporter ce point à la prochaine séance du CSE si les membres n'ont pas eu le temps d'en prendre connaissance.

Mme SIDIBE la Secrétaire note que le procès-verbal est très long. Elle a commencé à le lire, mais n'a pas encore terminé sa lecture.

M. TARNEAUD propose de reporter ce point à la réunion de CSE qui se tiendra au mois d'avril 2023.

Les élus approuvent cette proposition.

M. PRIOU indique qu'il a vérifié, et que les élus n'ont pas encore reçu le procès-verbal de la réunion.

M. TARNEAUD prend bonne note de cette remarque, et ajoute que Mme REYNERS attend de pouvoir prendre la parole sur le point 6 du présent ordre du jour. Il propose donc de passer à ce point.

6. Information consultation du CSE sur la mise à jour du DUERP des sociétés Iliad SA, Assunet, Free SAS et Free mobile

M. TARNEAUD indique en préambule que la mise à jour du DUERP des sociétés Iliad SA, Assunet, Free SAS et Free Mobile constitue d'abord un sujet de CSSCT. Ceci étant, puisqu'il s'agit d'une consultation, alors ce sujet doit également être porté au niveau du CSE. Les élus de l'instance sont en l'occurrence consultés sur la mise à jour du DUERP, qui ne concerne pas Free Réseau — comme le précise l'intitulé du présent point de l'ordre du jour. La mise à jour du DUERP de Free Réseau sera probablement présentée lors de la prochaine réunion de la CSSCT. Elle sera placée à l'ordre du jour de la réunion de CSE correspondante.

Mme REYNERS ajoute que les documents ont été mis en ligne sur *OneCloud*. Les modifications qui ont été réalisées sur les DU ont été mises en couleur, de manière à rendre la lecture plus aisée.

Free Mobile

Dans la liste des risques, les risques liés au travail de nuit ont été rajoutés, puisque le travail de nuit sera mis en place d'ici à la fin de l'année 2023. L'équipe n'est pas encore constituée, mais elle le sera bientôt.

M. PALACIOS s'enquiert des salariés de Free Mobile qui seront concernés par le travail de nuit.

Mme REYNERS répond que c'est l'équipe de supervision qui sera concernée par le travail de nuit.

M. PALACIOS en déduit que des coordinateurs et que des CT seront nécessairement concernés par le travail de nuit. Ce ne sont pas que les collaborateurs de l'équipe de supervision qui seront concernés.

Mme REYNERS assure que seuls les salariés de l'équipe en question seront concernés.

M. DESHAYES le confirme. Il n'y aura aucun impact sur l'organisation du travail du personnel du déploiement Free Mobile.

M. PALACIOS remarque que des salariés travaillent déjà de nuit au sein de l'entité Free Mobile.

M. DESHAYES confirme qu'il arrive que des collaborateurs travaillent de nuit à titre exceptionnel, sur des opérations ponctuelles. Il ne s'agit donc que d'un travail de nuit exceptionnel. Il est en l'occurrence question d'une équipe de supervision qui réalisera un travail de nuit de manière continue et habituelle, avec un flux de travail 24 h/24, 7 j/7.

M. PALACIOS prend bonne note de cette remarque.

Mme SIDIBE la Secrétaire aimerait poser une question à M. DESHAYES. Elle demande si ces informations correspondent à la consultation qui a été organisée au cours de l'année 2022, où près de 40 salariés étaient concernés.

M. DESHAYES le confirme. Il rappelle que la consultation en question portait sur le projet de mise en place d'une équipe de nuit. Cette équipe est en cours de mise en œuvre, et ne travaille pas encore en continu. Des recrutements ont été engagés, et l'équipe devrait être tout à fait opérationnelle au

cours du deuxième semestre de l'année 2023. La mise à jour du DUERP vise à anticiper les risques liés à cette nouvelle organisation du travail.

M. SAOURE comprend que cette équipe fonctionnera comme VSI à l'heure actuelle.

M. DESHAYES le confirme. Il précise que cette équipe sera une équipe de supervision radio du réseau radio de Free Mobile.

M. PALACIOS remarque que M. ZERARKA a levé la main.

Mme SIDIBE la Secrétaire invite M. ZERARKA à prendre la parole.

M. ZERARKA aimerait apporter quelques remarques et faire part de plusieurs remontées de ses collègues de Free Mobile. Il aimerait poser une question sur la possession du gilet individuel en dotation propre. Aujourd'hui, la majorité des salariés ne disposent pas d'un gilet individuel.

Surtout, et ce point est important, l'entreprise a signé un contrat avec un gros concessionnaire d'autoroutes — Vinci ; or les collaborateurs ne sont pas dotés de bandes réfléchissantes de sécurité, ni de gyrophares.

La dernière remarque concerne la page 9 du document, et est relative aux combinaisons jetables. Ces combinaisons ne sont aujourd'hui pas fournies par Free Mobile, et certains CT s'enquêtent du modèle qui est préconisé. Ils aimeraient par ailleurs avoir des éclairages rechargeables, car ils travaillent parfois dans les combles, dans les églises, les châteaux d'eau, les édifices, etc. Les salariés sont à l'heure actuelle équipés de lampes frontales qui fonctionnent avec des piles. Certains CT aimeraient disposer de moyens d'éclairage portables.

Mme REYNERS prend bonne note de cette remarque.

M. ZERARKA aimerait aborder un quatrième point, relatif aux zones sensibles. Il faut savoir que certains opérateurs, dans certains quartiers, qui sont sensibles, sont obligés de déposer leur intervenant par taxi. L'élu demande si la Direction prévoit de mettre en place une procédure spécifique sur le sujet. Il est en effet très compliqué d'accéder à certaines zones.

Enfin, pour ce qui est des risques électriques, beaucoup d'intervenants interviennent dans des endroits non sécurisés — l'élu demande s'il est envisageable de déployer un détecteur de tension sans contact de type FLQLVD2 ou équivalent.

Mme REYNERS s'étonne que toutes ces questions ne soient pas posées en réunion de CSSCT.

M. ZERARKA indique qu'il n'a reçu le document relatif à la CSSCT que tardivement, en date du 29 mars 2023.

M. DESHAYES demande si M. ZERARKA pourra faire parvenir ses questions par écrit. Elles sont en effet plutôt techniques, et il est impossible d'y répondre en réunion de CSE.

M. ZERARKA assure qu'il fera parvenir ses questions par écrit.

Le point le plus important est le point découlant de la signature du contrat avec Vinci Autoroutes. Il faut que les salariés soient dotés de gilets orange, de gyrophares et de signalétique pour les véhicules.

Mme REYNERS prend bonne note de ces remarques, qui seront prises en compte.

M. BESNARD note que les éclairages mobiles sont déjà présents sur SLAM, et notamment des projecteurs à main qui peuvent être montés sur trépied. Ils sont étanches et antichocs, et marchent sur batterie.

M. PALACIOS explique que cette remarque ne vaut que pour Free Réseau.

M. CRITON le confirme. Les techniciens de Free Mobile doivent acheter du matériel sur note de frais.

M. PALACIOS précise que les salariés de Free Mobile doivent suivre la procédure suivante : acheter le matériel, attendre la validation, et ensuite établir une note de frais.

Mme REYNERS prend bonne note de l'ensemble des questions posées par M. ZERARKA. Elles feront l'objet d'un examen approfondi. Elle poursuit sa présentation.

La liste des unités de travail a été revue de façon exhaustive. Les nouvelles fonctions apparaissent en jaune dans le document.

Les risques liés aux chutes de plain-pied n'ont pas été modifiés. Pour ce qui est des chutes de hauteur, un flash sécurité a été établi et peut être consulté par l'ensemble des salariés sur DAILI. Les risques liés à la circulation interne des véhicules n'ont pas été modifiés. Il en va de même des risques routiers — un flash sécurité a cela dit été établi.

Sur la partie TMS, l'intranet DAILI est alimenté depuis 2022 sur la prévention, la santé et la sécurité. Une vidéo relative au réglage des écrans et au placement devant les claviers a été réalisée par le CMIE. Elle est consultable sur DAILI. Des mouvements d'étirement sont également téléchargeables, et des vidéos d'une durée de 20 minutes réalisées par un coach sportif ont par ailleurs été mises en ligne. Un flash sécurité a été élaboré sur le sujet des TMS, pour répondre notamment à tous les problèmes de positionnement liés au télétravail régulier et au travail de bureau en général.

Aucune modification n'a été réalisée sur les émissions de déchets. Pour ce qui est des risques et des nuisances liés au bruit, il a été rajouté dans la maîtrise technique que toutes les fonctions support qui travaillent à VLQ avaient des cabines acoustiques à disposition à chaque étage. Il s'agit de limiter le bruit sur les plateaux et dans les couloirs.

Aucune modification n'a été réalisée sur les risques liés aux incendies. Pour ce qui est des risques liés aux rayonnements, des exposimètres ont été mis à la disposition de chacun des CSPS au niveau de l'unité de travail « Travaux ». De tels dispositifs ont également été mis à disposition sur demande au niveau de l'unité de travail « Négociations ».

C'est sur les risques psychosociaux que les modifications sont les plus nombreuses, surtout pour ce qui est de l'équipe de nuit :

- Fatigue, somnolence ;
- Incidence sur la vie sociale ;
- Incidence sur la santé ;
- Intervention du médecin du travail dès lors que l'équipe sera constituée, qui présentera les risques et les moyens de les contrer ;
- Installation d'une cuisine aménagée pour les collations et les repas ;
- Mise à disposition d'un coin repos équipé d'un lit-cocon afin de permettre aux salariés de faire des micro siestes ;

- Diffusion d'un flash sécurité sur les bonnes pratiques à respecter.

Ces modifications concernent également le télétravail :

- Diffusion d'un flash sécurité sur les bonnes pratiques à respecter lors du télétravail ;
- Deux jours par semaine en télétravail régulier pour les postes compatibles + une journée supplémentaire pour les collaborateurs en situation de handicap ;
- Signature d'une convention de télétravail.

Sur la partie plan d'action, le partenaire de formation au risque incendie a été changé. C'est à l'avenir l'entreprise Eurofeu qui prendra en charge la prestation. Une carte d'habilitation dématérialisée est par ailleurs toujours en projet — ce projet devrait avancer au cours de l'année 2023. Les sauveteurs et les secouristes de travail seront reformés au cours de l'exercice.

Pour ce qui est des ondes électromagnétiques, le nouveau prestataire expOsum lancera une formation obligatoire en e-learning pour toutes les équipes Travaux. Cette formation durera environ 3 heures, et sera lancée dès le mois d'avril 2023.

M. ZERARKA souligne que le sujet des kits anti venin et des bombes aérosol guêpe avait été abordé au cours de l'année 2022.

Mme REYNERS répond qu'un flash sécurité a été établi sur le sujet des guêpes. Il a été diffusé par mail et mis en ligne sur DAILI. Les produits sont extrêmement toxiques, et il est par conséquent demandé aux collaborateurs de quitter les lieux dès lors que la présence d'un nid de guêpes est avérée.

M. ZERARKA note pour sa part que la majorité des nids se trouvent dans les équipements, qui sont bien aérés et dont les températures peuvent être élevées. Ces nids ne sont pas toujours apparents, car les insectes peuvent se cacher dans de nombreux recoins. Les salariés ne peuvent par conséquent pas toujours savoir que des guêpes sont présentes.

L'écu aborde par ailleurs le sujet des kits anti venin.

Mme REYNERS rappelle que les kits anti venin sont remboursables sur note de frais.

M. ZERARKA prend bonne note de cette remarque et remercie Mme REYNERS pour son intervention.

Mme REYNERS indique en outre que la Direction n'a eu vent d'aucun retour particulier sur le sujet des nids de guêpes.

M. DIBOUE IPOUMB remarque qu'auparavant les sprays étaient fournis et pouvaient être commandés sur la base chez Free Réseau.

Mme REYNERS répond que les salariés de Free Réseau ne sont pas seulement équipés de sprays, mais aussi d'équipements spécifiques à l'utilisation de ces sprays.

M. DIBOUE IPOUMB répond par la négative.

Il ajoute que les sprays sont en rupture de stock depuis près de 6 mois.

M. PALACIOS note qu'il n'y a pas de guêpes pendant l'hiver.

M. SAOURE remarque que les sprays sont en rupture de stock depuis 6 mois.

M. DIBOUE IPOUMB souligne que, bien souvent, il est possible de commander les équipements même lorsqu'il est écrit « rupture de stock ». Les salariés peuvent toujours recevoir ces équipements.

Mme REYNERS indique que ces remarques valent pour l'entité Free Réseau.

M. LAMY demande si les salariés de Free Mobile qui découvrent des guêpes sur un lieu d'intervention doivent annuler l'intervention en question.

Mme REYNERS le confirme. Une société spécialisée doit ensuite être sollicitée pour faire retirer le nid.

M. PALACIOS explique que cette procédure est très coûteuse. Si les collaborateurs étaient dotés de sprays, ils pourraient régler les situations sans plus attendre.

Mme REYNERS répond que, jusqu'à maintenant, aucune intervention n'a dû être annulée du fait de la présence de guêpes.

M. ZERARKA déclare que les techniciens sont aujourd'hui approvisionnés en sprays par les maîtres d'œuvre, et peuvent donc neutraliser les nids lorsqu'ils en rencontrent.

Mme REYNERS rappelle que ces sprays sont hautement toxiques. Il faut que les salariés qui les manipulent soient équipés d'équipements spécifiques.

M. LAMY remarque que la non-fourniture du produit par l'entreprise entraîne des solutions de contournement, et donc une mise en danger des collaborateurs. Il apparaît nécessaire de trouver une solution intermédiaire.

M. PALACIOS indique qu'il a fait intervenir un prestataire pour désinsectiser un nid de frelons — un salarié de chez Free Réseau s'est fait piquer 28 fois. L'intervention a coûté 800 euros à l'entreprise.

Il comprend qu'à chaque fois que les collaborateurs se trouvent face à des insectes susceptibles de piquer (frelons, guêpes, araignées) ou face à des serpents (vipères), alors ils doivent purement et simplement annuler le chantier. Cette situation est incompréhensible, car un simple coup d'aérosol permettrait aux salariés de neutraliser ces nuisibles le cas échéant. Il faudrait que la Direction rembourse ces sprays sur note de frais, ou bien qu'elle prévoie une mise à disposition via SLAM.

M. LAMY indique qu'il faudrait que la Direction prévoie la mise à disposition des équipements complémentaires en plus de la mise à disposition des sprays.

Mme REYNERS prend bonne note de l'ensemble des remarques qui ont été formulées, et rappelle qu'aucun cas n'a été remonté au cours de l'été 2022.

M. LAMY explique que de nombreuses problématiques sont résolues en contournant les règles mises en place par l'entreprise.

M. TARNEAUD propose de poursuivre la réunion.

Mme SIDIBE la Secrétaire aimerait intervenir, et évoque le sujet des phares antibrouillard.

M. CAMPART indique que la Secrétaire est très peu audible.

M. PALACIOS précise que la Secrétaire a évoqué le sujet des phares antibrouillard.

Mme SIDIBE la Secrétaire le confirme. Elle demande si les véhicules Free Mobile sont équipés de tels phares.

M. ZERARKA le confirme.

Mme REYNERS abonde en ce sens.

Iliad

Mme REYNERS présente les modifications réalisées sur le DUER Iliad :

- Rajout du télétravail régulier dans les risques ;
- Mise à jour des unités de travail ;
- Mise à jour des risques liés aux TMS : télétravail régulier sur 2 jours + un troisième jour pour les salariés en situation de handicap ;
- Rajout des box acoustiques sur le sujet des risques liés au bruit ;
- Mention à la présence du PC sécurité 7 j/7 et 24 h/24 pour le travail isolé et mise à disposition de fiches reprenant les coordonnées des services d'urgence ;
- Rappel du positionnement d'une armoire à pharmacie dans les bureaux de la Médecine du travail — cette armoire est mise à jour par le Médecin du travail ;
- Suppression des risques liés au plomb et à l'amiante.

Pour ce qui est du plan d'action :

- Eurofeu sera le nouveau prestataire en charge sur le sujet des risques incendie ;
- Mise en ligne de flash de sensibilisation du CMIE et des vidéos susmentionnées sur la partie liée à l'entité Free Mobile.

M. SAOURE remarque que de nombreux collaborateurs de Free Réseau qui utilisent des véhicules se plaignent de douleurs au dos.

Mme DE MAISTRE rappelle que l'entité Free Réseau ne sera pas traitée ce jour, comme il a déjà été indiqué en préambule de ce point de l'ordre du jour.

M. TARNEAUD le confirme. Le sujet ne sera probablement pas traité avant le mois de juin 2023. Il invite par ailleurs les membres de l'instance à faire part de leurs questions relatives à Free Mobile par voie écrite à Mme REYNERS et à M. DESHAYES. La consultation pourra être organisée lors de la réunion qui se tiendra au mois d'avril 2023.

Mme REYNERS quitte la réunion.

Mme SIDIBE la Secrétaire aborde à nouveau le sujet de la fin de la réunion et de sa potentielle prolongation sur une nouvelle journée.

M. TARNEAUD propose de discuter de ce sujet lorsque la réunion arrivera à son terme. Il ajoute qu'il n'y a pas de salle de disponible avant plusieurs semaines — il serait peut-être opportun d'organiser une réunion extraordinaire en visioconférence.

Mme SIDIBE la Secrétaire remercie le Président pour ces précisions.

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

7. Une restructuration a lieu en ce moment même dans l'upr 10, tous les techniciens résidant en Haute-Garonne feront désormais partie de l'UPR 9 alors que les CDT et RGP de Toulouse resteront dans l'upr10.

— La Direction peut-elle nous donner les raisons de ce changement ?

— Les salariés ont-ils été informés ?

— Pourquoi le CSE n'a pas été consulté avant ?

— Comment vont s'organiser les techniciens de Toulouse pour récupérer leur matériel sur Bordeaux alors même qu'il y a un CLR à Toulouse ?

— Pourquoi ce changement implique les techniciens, mais pas les CDT et RGP ?

Mme DE MAISTRE répond que l'objectif de la restructuration est de pouvoir améliorer le dimensionnement et la prise en charge de bout en bout, de façon à offrir le meilleur service possible aux abonnés. Les salariés recevront une information explicative par courriel. Elle sera envoyée par les CMRH des différents périmètres concernés, et ce pour prévenir les collaborateurs des UPR qui sont impactés.

Le CSE n'a pas été consulté par ce redimensionnement, car ce dernier n'impacte ni les conditions de travail des collaborateurs, ni leur santé.

Les techniciens de Toulouse sont par ailleurs invités à se rapprocher du CLR le plus proche de leur site de travail.

Ce changement implique les techniciens afin de permettre un meilleur accompagnement managérial.

M. PALACIOS aimerait que la Direction transmette le découpage des UPR.

Mme DE MAISTRE n'est pas en mesure de transmettre une telle information pour le moment. La carte de France qui intègre les différentes UPR pourra être communiquée ultérieurement.

M. PALACIOS remercie Mme DE MAISTRE.

M. TARNEAUD propose de passer au point suivant de l'ordre du jour.

Un Membre du CSE aimerait apporter quelques remarques sur le point 7.

Elle comprend que la restructuration ne porte aucun impact sur les conditions de travail des salariés. La question, telle qu'elle est intitulée, note que les techniciens partiront dans l'UPR 9 alors que leur responsable demeurera au sein de l'UPR 10.

Mme DE MAISTRE répond que la zone impactée est la zone de Toulouse, qui est rattachée à Montpellier. Les équipes qui travaillent à Toulouse sont par conséquent rattachées à Montpellier. L'objectif, à terme, est de les rattacher à l'UPR de Bordeaux.

La Membre du CSE comprend que la strate managériale n'est pas impactée par les changements réalisés.

La Membre du CSE s'enquiert du devenir des CDT dont les techniciens migreront dans d'autres UPR.

Les élus prennent la parole en même temps.

M. HAFIDHI indique qu'il est lui-même le chef de projet de l'UPR 10. Les managers de l'UPR 10 sont à l'heure actuelle positionnés à Toulouse et à Montpellier. Les managers de l'UPR 9 sont quant à eux positionnés à Bordeaux. Les techniciens de l'UPR 10 qui sont aujourd'hui positionnés à Toulouse seront rattachés aux managers positionnés à Bordeaux.

Il est précisé que plusieurs managers qui sont en charge des équipes de Toulouse sont positionnés à Montpellier. C'est-à-dire que les techniciens de Toulouse sont pour certains pilotés depuis Montpellier.

Mme SIDIBE la Secrétaire demande où les techniciens seront mobilisés pour intervenir.

M. HAFIDHI répond que les techniciens de Toulouse seront rattachés à Bordeaux. Ils seront amenés à intervenir sur leur périmètre d'intervention actuel, en respectant l'ensemble des dispositions en vigueur.

Mme SIDIBE la Secrétaire remarque qu'il aurait pu s'avérer plus simple de créer une UPR à Toulouse.

M. HAFIDHI répond qu'il n'aurait pas été plus simple de créer une UPR à Toulouse.

M. TARNEAUD propose de passer au point suivant de l'ordre du jour et donne lecture de la question associée.

8. Sur IRM, dans la partie « Evènement », il est marqué pour les salariés ayant eu la COVID 19 et qui étaient en arrêt maladie : AMC19 et AM.

— Est-ce qu'il est normal que des données médicales (COVID-19) soient affichées sur cette interface concernant une maladie précise ?

M. TARNEAUD répond que, jusqu'au premier février 2023, les employeurs étaient obligés d'identifier, pour la Sécurité sociale, les arrêts maladie COVID-19. Ces derniers devaient être distingués des autres arrêts maladie, car les règles de maintien de salaire différaient en fonction des situations. Les règles de maintien de salaire spécifiques à la COVID-19 ont en l'occurrence été supprimées depuis le premier février 2023. Les arrêts liés à ce virus ne seront donc plus isolés sur IRM.

Mme BA DIALLO remarque que les « flags » sont néanmoins restés.

M. TARNEAUD le confirme. Il explique que la Direction a besoin, en cas de contrôle de l'URSSAF ou de l'Administration, de pouvoir identifier les situations concernées sur les trois dernières années.

Mme BA DIALLO demande si les managers ont accès à ces « flags ».

M. TARNEAUD répond que les managers ont accès aux informations concernant leurs équipes. Les RH et la paie ont également accès à cette donnée, car ils ont pour objectif de traiter correctement les éléments de paie.

Mme BA DIALLO comprend que les managers ont accès aux informations relatives aux absences pour COVID-19 des membres de leurs équipes.

M. TARNEAUD le confirme. Cette situation est tout à fait normale, car les managers sont tenus de notifier les événements.

Il est rappelé que la Sécurité sociale demandait à ce que les transferts d'informations soient réalisés correctement, de manière à ce que les règles de maintien de salaire soient bien appliquées.

Mme BA DIALLO ne comprend pas pourquoi les managers ont accès à ces informations. Ils ne peuvent en effet pas intervenir sur la paie, à l'exception des primes.

M. TARNEAUD rappelle que les managers sont tenus de saisir les informations dans IRM.

Mme BA DIALLO en déduit que ce sont les managers qui saisissent les informations dans IRM. Il n'est en tout cas pas normal que ces derniers soient informés lorsque les absences sont liées au virus de la COVID-19.

Mme DE MAISTRE n'est pas certaine que les managers soient effectivement informés lorsque les absences sont liées au virus de la COVID-19.

Mme BA DIALLO assure que les managers en sont bien informés. Elle dispose de captures d'écran qui le prouvent.

Elle comprend que les RH et que les équipes de paie puissent avoir accès à ces informations. Il n'est cela dit pas normal que les managers y aient également accès.

M. TARNEAUD explique que les managers ont accès à la planification IRM. Or il n'est pas possible de supprimer l'information d'IRM, et les absences pour cause de COVID-19 étaient systématiquement renseignées dans l'outil.

Un Membre du CSE note que, puisque les règles de maintien de salaire spécifiques à la COVID-19 ont été supprimées, alors il n'est plus nécessaire de mentionner cette information.

M. TARNEAUD répond que le « flag » COVID-19 doit être maintenu pour les arrêts maladie passés. Il ne devra plus être mentionné pour les arrêts maladie à venir. Il s'agit de pouvoir présenter un historique à l'Administration en cas de besoin.

La Membre du CSE remarque que la Direction pourrait envisager de réaliser une extraction, qui conserverait la mention aux arrêts maladie liés au virus de la COVID-19.

M. TARNEAUD souligne que les personnes habilitées sont de toute façon obligées de garder cette information confidentielle.

Il assure par ailleurs que les moyens de neutraliser l'information seront examinés.

Mme DAHER HASSAN WAIS remarque que les collaborateurs sont tenus d'envoyer leur arrêt maladie via courriel.

Mme DE MAISTRE répond que, d'un point de vue légal et de contrôle, il est nécessaire de disposer des originaux. C'est pour cette raison qu'il est également demandé aux collaborateurs de transmettre les éléments via le système de *ticketing*.

Mme DAHER HASSAN WAIS comprend que le service RH dispose de l'ensemble des arrêts maladie qui ont été envoyés par les collaborateurs.

Mme DE MAISTRE explique que le service RH reçoit tous les arrêts maladie des salariés.

M. PRIOU indique qu'il avait lui-même envoyé un courriel à M. TARNEAUD et à Mme POLO, dans lequel il s'enquerrait de l'adresse à laquelle les originaux des arrêts maladie devaient être envoyés. Le point n'est en l'occurrence pas explicité sur DAILI. Un collaborateur a remonté que la CMRH locale lui avait demandé de lui envoyer à elle en direct.

L'élu demande si les originaux doivent être envoyés au CMRH ou bien au service RH national, à Paris.

Mme DE MAISTRE répond que, normalement, les originaux doivent être envoyés au siège social. Ceci dit, puisque tous les originaux sont envoyés à VLQ, le volume de courrier à traiter est très important. C'est pour cette raison que l'envoi des arrêts maladie aux CLR fait actuellement l'objet de réflexions. Le point est à l'étude.

Mme MBEMBA MAHOUKOU demande si les élus sont obligés d'envoyer les arrêts maladie par courrier et via le système de ticketing.

M. PRIOU explique que les arrêts maladie doivent également être transmis par voie dématérialisée.

Mme DE MAISTRE répond que la Direction doit disposer des informations dans les 48 heures qui suivent l'arrêt.

Mme MBEMBA MAHOUKOU remarque que les salariés arrêtés sont parfois alités et ne peuvent pas ouvrir leur PC et scanner les documents demandés.

M. LAMY rappelle qu'il a été décidé, par le passé, que les documents devaient être envoyés par voie postale sous 48 heures s'ils ne pouvaient pas être envoyés par voie dématérialisée dans ce délai. Le fait d'envoyer le document par voie numérique reporte le délai pour transmettre l'original. Si l'original est transmis sous 48 heures par voie postale, alors il n'est pas nécessaire de transmettre le document dématérialisé par voie numérique.

M. TARNEAUD prend bonne note de cette remarque et propose de passer au point suivant de l'ordre du jour.

M. ERRADI aimerait intervenir sur ce point de l'ordre du jour. Il est lui-même impacté par une problématique depuis l'automne 2022. Il a envoyé des courriers au service paie et a même ouvert deux tickets. Il n'a pour le moment obtenu aucune réponse de la part de la Direction.

L'élu indique que la problématique concerne ses congés. Il devait en effet solder ses jours de congé avant le 31 mai 2022. Il a néanmoins été placé en arrêt suite à un accident de travail, et les jours en question auraient dû être reportés sur l'exercice suivant. Un courrier a été envoyé sur ce sujet. Aucune réponse n'y a été apportée.

M. TARNEAUD propose à M. ERRADI de communiquer les éléments concernant ce point en marge de la présente réunion. Le sujet fera l'objet d'un examen approfondi.

Le Président souligne que M. ERRADI fait part d'une demande personnelle. Il est nécessaire d'avancer sur l'ordre du jour de la présente réunion.

M. PRIOU indique qu'il vient de consulter la plateforme DAILI. L'information relative à l'envoi du document original n'y apparaît pas.

M. TARNEAUD n'est pas certain de bien comprendre à quoi M. PRIOU fait référence.

Mme SIDIBE la Secrétaire explique que M. PRIOU revient sur le sujet de l'envoi des documents relatifs aux arrêts maladie.

M. PRIOU le confirme. Il demande s'il est possible de mettre à jour les informations qui apparaissent sur la plateforme DAILI.

M. TARNEAUD prend bonne note de cette demande.

9. Lors de la prise de congés avec un jour férié dans l'intervalle, la nouvelle IRM compte ce jour comme étant un congé payé, ce qui fausse le compteur restant.

— Quelle correction allez-vous apporter étant donné que nous devons solder les derniers CP au 31 mai ?

M. TARNEAUD indique que le point a fait l'objet d'une vérification auprès du service « Paramètres IRM ». En réalité, IRM ne comptabilise pas ces journées en CP. Le déclaratif SIRH doit se faire du premier jour d'absence au premier jour de reprise, peu important les jours qui se trouvent dans l'intervalle (samedis, dimanches, jours fériés). Il s'agit d'encadrer toutes les modifications de planification possibles.

Par la suite, ADP procède au décomptage du nombre de CP en fonction du nombre de journées réellement prises en congés payés. Les samedis, les dimanches, les jours de repos hebdomadaires et les jours fériés sont neutralisés.

Enfin, ADP communique le compteur restant à IRM, qui se met à jour une fois que la paie a comptabilisé la prise des congés payés.

Les compteurs sont en cours d'audit et seront mis à jour au fur et à mesure. La mise à jour des compteurs devrait être clôturée d'ici au 31 mai 2023. Les collaborateurs pourront ensuite être informés sur le nombre exact de jours de congé payé qu'ils doivent encore poser.

M. SAOURE remarque que la période sera clôturée en date du 31 mai 2023. Les salariés n'auront donc plus le temps de poser leurs jours de congé payé restants.

M. TARNEAUD explique que l'objectif est de solder les compteurs d'ici au 31 mai 2023, de manière à repartir sur une base saine.

À la question de savoir si les compteurs sont impactés, la réponse est négative.

Mme BA DIALLO ne souscrit pas à la réponse qui a été apportée par M. TARNEAUD. Elle a elle-même connaissance de situations divergentes. Elle a envoyé plusieurs courriels, qui n'ont obtenu aucune réponse. C'est pour cette raison que le sujet doit être abordé en réunion de CSE.

Lorsque les salariés se connectent sur le nouvel outil IRM, il apparaît que les jours fériés sont identifiés comme des congés payés.

M. TARNEAUD répond que ces journées ne sont pas décomptées du compteur des congés payés.

Mme BA DIALLO assure que ces journées sont bien décomptées du compteur des congés payés.

M. TARNEAUD insiste sur le fait qu'elles ne le sont pas. Un tel décompte n'est pas techniquement possible, car les compteurs ne sont pas gérés par IRM.

Mme BA DIALLO note que, pourtant, les informations qui apparaissent sur les fiches de paie correspondent tout à fait aux informations qui apparaissent au sein d'IRM, qui ne correspondent pas au nombre de jours de congés qui ont effectivement été pris dans la réalité.

M. TARNEAUD assure que le sujet a fait l'objet de vérifications. Un prestataire externe a même été sollicité. Ce dernier a confirmé qu'il n'existait pas une telle problématique, qui est techniquement impossible depuis le premier janvier 2023. Les problématiques ont néanmoins pu exister avant cette date, c'est-à-dire avant la bascule sur le nouveau logiciel de paie.

Mme BA DIALLO souligne qu'aucune problématique n'a par le passé été constatée avec l'ancien logiciel de paie. Les compteurs étaient exacts et à jour.

M. TARNEAUD explique que les compteurs font actuellement l'objet d'une actualisation et d'un recalcul. Les soldes de tous les salariés devront être conformes d'ici au 31 mai 2023. Le délai de traitement laissera le temps aux collaborateurs de prendre les dispositions nécessaires.

Mme BA DIALLO note que les collaborateurs ne devront pas perdre leurs jours s'ils n'ont pas le temps de les poser d'ici au 31 mai 2023.

Un membre du CSE le confirme. Les salariés ne seront pas à l'origine des situations le cas échéant. Il ne faudrait pas que ces derniers soient pénalisés du fait d'un mauvais calcul.

M. TARNEAUD répond que tous les compteurs seront normalement mis en conformité dans les semaines à venir.

La membre du CSE indique que la Direction doit tout de même se préparer à l'éventualité que des erreurs subsistent après le 31 mai 2023.

M. SAOURE souligne que, depuis le changement d'outil, le système impose sa manière de fonctionner. Ce n'est pas les salariés qui imposent leur manière de fonctionner au système.

M. TARNEAUD explique que les sujets sont très techniques, et sont portés par les services techniques.

Mme BA DIALLO fait part d'une situation extraordinaire qui la touche personnellement. Jusqu'à hier ou avant-hier, le système lui avait comptabilisé un 15 août, qui est un jour férié — le jour est désormais grisé. La problématique a donc été corrigée.

M. TARNEAUD rappelle qu'une équipe a été mobilisée sur le sujet. Cette équipe se charge de régulariser tous les compteurs de congé payé depuis 2022.

Mme BA DIALLO remarque que les questions placées à l'ordre du jour de la présente réunion ont été établies il y a environ 8 jours. La problématique était alors présente, et n'a été modifiée que par la suite. C'est-à-dire que le postulat du point de l'ordre du jour dont il est ici question était vrai jusqu'à aujourd'hui.

M. TARNEAUD déclare qu'il n'a jamais remis en cause la véracité de cette question. Il rappelle que des erreurs ont été commises jusqu'au 31 décembre 2022, avant la bascule vers le nouveau logiciel. Une équipe a été sollicitée afin de se charger de la régularisation des compteurs sur l'ensemble du périmètre. Les problématiques relatives aux compteurs de congé payé sont résorbées au fur et à mesure.

M. TARNEAUD indique par ailleurs que des statistiques ont été réalisées sur les tickets. Le délai moyen de clôture s'élevait à plus de 15 jours avant le mois de novembre 2022. Il est passé à 8 jours sur les anciens tickets depuis près d'un mois. Depuis le mois de mars 2023, le délai de traitement est tombé à 3 jours sur les sujets RH et paie.

Mme MBEMBA MAHOUKOU demande si ces délais de clôture englobent la résolution et la réponse aux collaborateurs, ou bien s'ils n'englobent que la résolution.

M. TARNEAUD répond qu'un pourcentage n'est pas fermé, car il nécessite un paramétrage du logiciel de paie — 95 % des tickets sont néanmoins traités, depuis le mois de mars 2023, en 3 jours.

Mme BENON réitère sa question : les problématiques ont-elles été traitées et clôturées, ou bien ont-elles été clôturées sans traitement ?

M. TARNEAUD répond que les problématiques ont été traitées et clôturées. Tous les tickets n'ont cela dit pas encore obtenu une réponse écrite. 10 % des tickets n'ont pas encore obtenu une telle réponse, soit 200 ou 300 tickets. Des réponses écrites seront bien apportées aux collaborateurs.

Un Membre du CSE remarque que de nombreux salariés qui ont remonté des problématiques via le système de *ticketing* ont obtenu une réponse hors sujet, puis ont vu leur ticket clôturé. Ces derniers n'ont même pas eu la possibilité d'y répondre.

M. BESNARD le confirme. Plusieurs salariés sont concernés par une telle situation.

M. TARNEAUD prend bonne note de cette remarque. Des fiches pratiques ont été créées afin d'apporter des réponses éclairées aux collaborateurs.

M. BESNARD note que cela ne transparaît pas dans les réponses qui sont effectivement apportées aux collaborateurs.

Il ajoute qu'il a lui-même envoyé un pavé de près de 20 lignes. La réponse qu'il a obtenue ne faisait que deux lignes, et n'apportait en réalité aucune solution à la problématique soulevée.

M. TARNEAUD concède que des améliorations doivent encore être réalisées. Il existe des points de progression.

M. BESNARD souligne que les problématiques soulevées concernent généralement des sujets sensibles, liés à la rémunération ou aux congés payés par exemple. C'est pour cette raison que les collaborateurs sont agacés.

M. TARNEAUD le concède.

Un Membre du CSE remarque par ailleurs que le flux de tickets à traiter est très conséquent. Il faudrait se pencher sur les conditions de travail des collaborateurs qui ont à le prendre en charge. Ces derniers doivent disposer du temps nécessaire à l'élaboration de réponses construites et pertinentes.

Mme DE MAISTRE répond que l'équipe de paie est en train de se staffer. De nouvelles recrues ont intégré les effectifs récemment, et d'autres arriveront au cours de la semaine du 3 avril 2023. Elles seront en charge de réaliser un premier tri dans les tickets et de venir en accompagnement des équipes pour aider à la clôture de ces derniers.

Mme SIDIBE la Secrétaire évoque le cas d'un salarié qui a déclaré la naissance de son enfant au mois de septembre 2022, et qui n'a toujours pas été payé.

M. CAMPART indique que le sujet des tickets a déjà été abordé lors de la réunion de CSE précédente. La Direction avait alors indiqué que les situations seraient étudiées. Il apparaît en réalité que les problématiques n'ont toujours pas été résolues.

Il ajoute que les tickets RH sont tout à fait inutiles.

M. TARNEAUD prend bonne note de l'ensemble des remarques qui ont été formulées, et rappelle que les problématiques ne peuvent pas être résolues en réunion d'instance.

M. CAMPART note par ailleurs que les réponses apportées sont bien souvent des copier-coller. Ces réponses ne peuvent pas être assimilées à de véritables traitements, puisqu'elles ne permettent pas de solutionner les problématiques.

Une Membre du CSE souligne qu'il n'est pas normal que les interrogations des collaborateurs n'obtiennent pas de véritables réponses. Les RH devraient se pencher sur les situations problématiques.

M. PRIOU demande si M. CAMPART a escaladé sa demande à Christelle. Il ajoute qu'il a lui-même rencontré des soucis liés à la paie, et cette dernière a permis de solutionner la problématique. Elle a envoyé un courriel au service paie, duquel M. PRIOU a été placé en copie. La situation a été résolue derechef.

Mme SIDIBE la Secrétaire note que la DRH de l'UES, Mme DE MAISTRE, est présente à la réunion.

M. SAOURE aimerait intervenir sur le sujet de la communication entre les RH et le service paie. Il indique qu'il a déjà envoyé deux tickets RH, et qu'il a à chaque fois été renvoyé directement vers le service paie.

Mme DE MAISTRE explique que c'est le service paie qui doit répondre sur tous les sujets liés à la paie. Un suivi sera bientôt mis en place par les chargés de mission RH, qui auront une vision sur les tickets et sur les demandes déposées.

M. PRIOU aimerait aborder le sujet des CFESSES. Il s'avère qu'avant ADP, les CFESSES étaient en absences autorisées payées. Désormais, il faut que la CMRH entre les salariés concernés en formation — dans le cas contraire, la PVM est impactée.

M. TARNEAUD propose de passer au point suivant de l'ordre du jour.

M. DIBOUÉ IPOUMB remarque que, sur les fiches de paie, il existe toujours des erreurs sur les IP et sur les HNO. Ces erreurs sont remontées depuis le mois de janvier 2023. L' élu demande si la problématique a été résolue.

M. TARNEAUD n'est pas en mesure de répondre à cette question.

Mme DE MAISTRE répond que, normalement, les erreurs ont été corrigées.

Les élus prennent la parole pour indiquer que les erreurs n'ont en réalité pas été corrigées.

M. AMAROT précise que les erreurs des mois précédents ont été corrigées. Les erreurs survenues depuis le mois de janvier 2023 n'ont quant à elles pas été corrigées.

Mme DAHER HASSAN WAIS certains collaborateurs sont impactés par des erreurs de paie depuis plusieurs mois. Cette situation n'est pas acceptable.

M. TARNEAUD propose de passer au point suivant de l'ordre du jour.

Mme SIDIBE la Secrétaire souligne que le point dont il est en l'occurrence question est très important. Elle ne comprend pas pourquoi le Président souhaite passer au point suivant de l'ordre du jour.

M. TARNEAUD indique que les cas particuliers ne peuvent pas être traités en séance.

M. AMAROT remarque que les situations sont remontées depuis plusieurs séances. Les dossiers devraient être solutionnés entre les réunions.

M. TARNEAUD rappelle que des équipes sont actuellement à l'œuvre afin de résorber les problématiques. Les délais de traitement ont été considérablement réduits. Des prestataires sont sollicités pour intervenir sur le sujet. Les élus du CSE ne semblent pas écouter la Direction, et n'ont apparemment que faire des réponses qui sont apportées.

Mme MBEMBA MAHOUKOU note que la Direction fait en l'occurrence preuve de mauvaise foi.

M. ERRADI souligne qu'il a ouvert un ticket il y a un mois. Il n'a obtenu aucune réponse. La réduction des délais de traitement n'est pas visible dans la pratique.

M. TARNEAUD remarque que les élus du CSE bloquent le bon déroulement de la réunion du CSE, puisqu'il est impossible de passer au point suivant de l'ordre du jour.

M. ERRADI récuse les propos de la Direction. Le sujet dont il est actuellement question est intéressant et important. Il faut donc poursuivre les débats.

M. TARNEAUD propose de suspendre la séance.

M. SAOURE propose à M. TARNEAUD de l'accompagner au service paie, auquel il sera demandé de diviser le salaire du Président par deux pendant plusieurs mois. Il y a fort à parier que la réaction de M. TARNEAUD sera bien différente lors de la prochaine réunion du CSE.

M. TARNEAUD assure qu'il ne néglige aucune problématique. Il est néanmoins clair qu'il est impossible de modifier un paramétrage du logiciel de paie en réunion de CSE. Les remarques formulées ont été bien entendues.

Mme DAHER HASSAN WAIS insiste sur le fait qu'il est absolument anormal que les salaires des collaborateurs soient impactés. Il est nécessaire de répondre aux questions posées.

Mme SIDIBE la Secrétaire abonde en ce sens.

M. TARNEAUD réitère sa proposition de suspendre la séance.

La séance est suspendue à 16 h 9.

La séance reprend à 16 h 21.

10. Vous avez ajouté récemment la rubrique « congés ancienneté » dans la nouvelle IRM, est-il possible dans le même esprit, de mettre la rubrique Congés sans Solde ?

M. TARNEAUD rappelle que ce sujet a déjà été évoqué en réunion de CSE par deux fois. Cette partie-là ne sera pas paramétrable. Il s'agit d'un choix qui a été fait par les Directions RH d'entité. En réalité il n'y a pas de saisie du congé sans solde par les collaborateurs sur IRM : une demande doit être déposée auprès des managers, qui se chargent quant à eux de transmettre les demandes aux RH. Une fois que les demandes sont validées, ce sont les RH qui doivent effectuer la saisie.

Un Membre du CSE note que la rubrique « Congé sans solde » apparaît sur son interface IRM.

M. TARNEAUD remarque que cette rubrique n'apparaît peut-être que pour les managers.

La Membre du CSE souligne qu'elle est elle-même placée sous la responsabilité d'un autre manager.

M. TARNEAUD explique que, normalement, il n'est pas possible de poser un tel congé. Le Président lui-même n'a pas la possibilité de poser un congé sans solde.

Il rappelle la procédure à suivre : une demande doit être déposée auprès des managers, qui se chargent de transmettre les demandes aux RH. Les RH doivent statuer par écrit sur les demandes.

Mme BA DIALLO croyait que les congés sans solde étaient à la discrétion des managers.

M. TARNEAUD précise que les managers doivent donner leur accord préalable avant de transmettre les demandes aux RH, qui sont tenus de valider ou non ces dernières.

Mme BA DIALLO comprend que si les managers donnent leur accord, les RH ne s'y opposent pas.

M. TARNEAUD le confirme.

Mme BENON remarque qu'elle a pour sa part la possibilité de poser un congé sans solde directement.

M. ZERARKA abonde en ce sens. Il vient de réaliser un test.

Mme BA DIALLO demande si M. ZERARKA est également manager.

M. ZERARA répond par la négative.

M. SAOURE indique que les demandes peuvent effectivement être déposées, mais elles ne sont prises en compte qu'à partir du moment où les managers les ont validées.

M. TARNEAUD le confirme. Il n'existe pas de procédure de validation automatique. Le point sera tout de même revu avec le service informatique.

M. ZERARKA confirme les dires des autres élus de l'instance : il existe bien une ligne « Congés sans solde ». Il peut fournir une capture d'écran pour le prouver.

M. TARNEAUD remarque que tout est paramétrable dans IRM. La Direction a néanmoins fait le choix de maintenir le *process* susmentionné.

M. SAOURE indique que, si tout est paramétrable dans le logiciel IRM, alors il devrait être possible d'enlever les week-ends lorsque des congés sont posés.

M. TARNEAUD répond qu'une telle manœuvre n'est pas envisageable, car tous les salariés ne disposent pas de jours de repos le week-end. Il est rappelé qu'en paie le calcul n'est réalisé que sur les jours réellement travaillables. Les jours *off* et les jours fériés sont neutralisés.

Le Président propose de passer au point suivant de l'ordre du jour.

**11. Des tickets RH ILIAD toujours du retard et aucun retour des personnes en charge.
Un point aussi évident doit être évoqué en CSE ?**

M. TARNEAUD indique que ce point a déjà été évoqué au point 9 du présent ordre du jour, avant la pause qui a été ménagée.

Une Membre du CSE comprend que les « personnes en charge » dont il est question dans l'intitulé de ce point seront renforcées dans les semaines à venir. Elle demande si les renforts qui sont prévus permettront d'épauler les équipes RH et paie en place de façon optimale.

Mme DE MAISTRE le confirme. De nouveaux salariés ont intégré les effectifs au cours de la semaine du 20 mars 2023. Davantage de collaborateurs rejoindront les équipes au cours de la semaine du 3 avril 2023. Des recrutements sont par ailleurs en cours sur la partie « Gestionnaire de paie ».

La Membre du CSE note que la situation des gestionnaires de paie qui sont actuellement en poste n'est pas optimale. La charge de travail est importante. Il faut s'intéresser à leurs conditions actuelles de travail, et les préserver. Les risques psychosociaux sont importants. Les salariés se trouvent en effet en première ligne face à des collègues qui attendent des réponses depuis parfois plusieurs mois.

L'élue insiste sur le fait qu'il apparaît nécessaire de se pencher sur les conditions de travail des collaborateurs qui travaillent au traitement des tickets.

Mme SIDIBE la Secrétaire le confirme, et ajoute que ces salariés sont relativement peu nombreux.

M. TARNEAUD rappelle qu'un cabinet externe a été sollicité. Son accompagnement a permis de largement diminuer le volume des tickets à traiter. La sécurisation du paramétrage diminue en outre le nombre des erreurs, et donc des tickets entrants. Le délai moyen de clôture a par ailleurs été drastiquement réduit. La Direction est néanmoins consciente qu'il existe encore des situations problématiques. Les équipes paie sont protégées, de façon à éviter qu'ils se trouvent en première ligne. Ce sont les équipes RH qui sont mises en première ligne, et la charge de travail des équipes paie diminue au fur et à mesure. La situation tend vers l'équilibre.

La Membre du CSE espère que la problématique ne sera pas transférée sur les équipes RH, qui se retrouvent en première ligne. Les RH de proximité sont par exemple beaucoup sollicités. Ce sont les premiers interlocuteurs vers lesquels les collaborateurs se tournent.

M. TARNEAUD prend bonne note de cette remarque et propose de passer au point 12 du présent ordre du jour.

Mme DAHER HASSAN WAIS attire l'attention du Président sur le point 11 de l'ordre du jour.

M. TARNEAUD indique que ce point vient d'être traité. Il avait déjà été évoqué à l'occasion du point 9.

Il explique que le périmètre n'était pas le bon. La Direction a été sollicitée sur les tickets RH Iliad. La situation a fait l'objet d'une vérification sur Iliad, et il n'existe pas de tickets RH en attente. Il a ensuite été précisé que le périmètre était celui de la paie. Des tickets sont toujours en attente sur la paie : le sujet vient d'être évoqué pendant près d'une heure.

Mme DAHER HASSAN WAIS remarque qu'aucune réponse n'a été apportée aux membres du CSE. Elle en déduit qu'il faudra annoncer aux salariés que la régularisation n'arrivera pas dans l'immédiat, et qu'ils doivent encore prendre leur mal en patience.

M. TARNEAUD répond que les collaborateurs concernés doivent continuer à déposer des tickets et à remonter les problématiques.

M. CAMPART note que les problématiques ont déjà été remontées aux RH.

M. TARNEAUD n'est pas en mesure d'apporter davantage d'éléments de réponse.

Mme DAHER HASSAN WAIS constate qu'aucune réponse n'a été apportée aux membres du CSE. Les élus entendent qu'il y a un retard. Le problème c'est qu'à l'heure actuelle des salariés qui viennent travailler et qui respectent les dispositions de leur contrat de travail ne sont pas correctement rémunérés.

M. TARNEAUD insiste sur le fait que les collaborateurs qui ne seraient pas payés doivent écrire au service RH pour faire remonter la problématique.

Mme SIDIBE la Secrétaire remarque que Mme DAHER HASSAN WAIS n'avait pas terminé son intervention. Il faut que M. TARNEAUD la laisse aller au bout de son explication.

Mme DAHER HASSAN WAIS note que certains salariés attendent depuis plusieurs mois que leur situation soit régularisée. L'attente est longue, et elle pourrait encore durer jusqu'à la fin du mois de mai 2023.

Mme SIDIBE la Secrétaire demande si les problématiques sont étudiées tous les mois.

Mme DE MAISTRE répond qu'un audit de l'ensemble des montants de paie qui sont versés a été engagé. Les montants qui semblent étonnants ou anormaux font l'objet d'une analyse de situation. Il s'agit d'essayer de comprendre les raisons de la situation et d'anticiper les questions éventuelles des collaborateurs.

Mme DAHER HASSAN WAIS ajoute que les salariés ne devraient subir aucune perte de salaire, même si cette perte est symbolique. Sur le principe, tous les collaborateurs devraient percevoir la totalité de la rémunération pour laquelle ils travaillent.

M. TARNEAUD le confirme.

Mme DAHER HASSAN WAIS note que des explications sont demandées depuis le mois de janvier 2023. Aucune réponse n'a été apportée depuis lors. L'élue ne sait plus ce qu'elle doit faire pour réclamer son dû.

Mme DE MAISTRE indique que les tickets liés à des pertes de salaire sont traités en priorité.

M. TARNEAUD demande si Mme DAHER HASSAN WAIS s'est rapprochée de M. GUITARD.

Mme DAHER HASSAN WAIS le confirme. M. GUITARD a indiqué, au cours d'une réunion de CSE, que le sujet serait transmis au service concerné. Il n'est cela dit pas possible de traiter toutes les problématiques personnelles des collaborateurs en réunion d'instance.

L'outil qui a été mis en place par la Direction génère beaucoup de retard et de nombreuses erreurs.

M. TARNEAUD prend bonne note de ces remarques et propose de passer au point 12 du présent ordre du jour.

12. Information et suite au déclenchement du Code éthique, le process dit qu'une fois l'enquête traitée, un dossier de restitution doit être communiqué. À ce jour aucun retour.

M. TARNEAUD répond que la politique du groupe est la suivante : « À la clôture du dossier, le Comité éthique informe le lanceur d'alerte des suites données à son signalement et des conclusions du traitement de l'alerte ».

Le service éthique et conformité a été sollicité : toutes les alertes remontées au niveau du groupe ne sont pas clôturées, car les alertes sont clôturées une fois que les procédures ont abouties. Ces procédures peuvent parfois prendre plusieurs mois. En cas de question, il faut directement contacter le service éthique, à cette adresse : ethique@iliad.fr.

Mme SIDIBE la Secrétaire s'enquiert de la marche à suivre dès lors que le service éthique ne répond pas.

M. TARNEAUD répond que le service éthique est censé répondre.

Mme BENON note que si la question est posée en séance, c'est qu'aucune réponse n'a en l'occurrence été apportée.

Mme SIDIBE la Secrétaire indique que non seulement aucune réponse n'a été apportée, mais aucune suite n'a en outre été donnée. Elle s'enquiert du but poursuivi par le Code éthique. L'élue souligne qu'elle a personnellement été à l'origine de 4 déclenchements. Une seule action a en réalité été engagée. Aucun retour n'a été formalisé, malgré plusieurs relances.

M. TARNEAUD demande si toutes les actions sont clôturées.

Mme SIDIBE la Secrétaire explique qu'elle n'a aucune nouvelle des déclenchements qui ont été réalisés.

Mme BENON remarque que les actions ne sont peut-être pas clôturées.

Mme SIDIBE la Secrétaire précise que certains déclenchements ont été engagés il y a près d'un an.

M. TARNEAUD indique que les procédures sont très longues.

Mme SIDIBE la Secrétaire souligne que la personne concernée n'a même pas été contactée. L'élue demande si une procédure a réellement été engagée, et si un entretien sera organisé.

M. SAOURE demande si une enquête a été enclenchée.

M. TARNEAUD répond que des procédures d'enquête sont engagées dès lors que les requêtes sont recevables.

Mme de MAISTRE ajoute qu'une étude de recevabilité est réalisée le cas échéant. Il s'agit de s'assurer que l'alerte qui est remontée est recevable. Les actions qui sont ensuite mises en œuvre peuvent être de plusieurs natures : enquêtes, entretiens, etc.

Mme MBEMBA MOUHOUKOU souligne que les lanceurs d'alerte pourraient au moins être informés dès lors que la situation remontée n'est pas recevable.

Mme DE MAISTRE répond que, normalement, les lanceurs d'alerte sont bien informés le cas échéant.

Mme SIDIBE la Secrétaire rappelle que cela fait un an qu'elle est en attente d'un retour. Après avoir déposé l'alerte, elle a été reçue en entretien. Il lui a alors été indiqué que le dossier était recevable. Aucun retour n'a été réalisé depuis lors, malgré les deux ou trois relances qui ont été faites. L'élue indique qu'elle dispose pour preuve de tous les échanges de mail.

Elle insiste sur le fait qu'il lui a été indiqué que son alerte était recevable, et qu'elle n'a par la suite obtenu aucun retour. Le dossier traine depuis plus d'un an, et d'autres collègues se trouvent dans une situation similaire.

Les membres de l'instance veulent savoir ce qu'ils peuvent attendre du Code éthique.

Mme DAHER HASSAN WAIS ajoute que, parfois, le Code éthique mène des enquêtes à la suite de remontées réalisées par les managers à l'encontre des collaborateurs. Les éléments apportés par le Comité pour sanctionner ces derniers.

L'élue indique qu'elle s'est elle-même retrouvée à accompagner un collaborateur à qui il était reproché certaines notes de frais dans un restaurant qui n'existait prétendument pas. Mme DAHER HASSAN WAIS a recherché le restaurant en question sur internet pendant l'entretien, et elle a réussi à le trouver. L'enquête menée par le Code éthique n'a en l'occurrence pas été réalisée avec rigueur.

Mme DE MAISTRE explique qu'elle a elle-même eu l'occasion de suivre certains dossiers. Que ces derniers aient été recevables ou non recevables, les collaborateurs à l'origine des remontées ont été informés. Un compte-rendu a par ailleurs été élaboré à la suite de chacune des procédures.

Mme BA DIALLO remarque que Mme DE MAISTRE est arrivée récemment dans l'entreprise. Elle s'enquiert du nombre de dossiers qu'elle a eu l'occasion de suivre.

Mme DE MAISTRE répond qu'elle a eu l'occasion de suivre un nombre conséquent de dossiers depuis son arrivée. Ce nombre approche la dizaine.

M. SAOURE indique que le CSE remonte des dossiers à Mme DE MAISTRE. Il serait normal, à partir d'un certain moment, d'informer le CSE sur l'avancée de ces dossiers — et ce même si ces derniers ne sont pas clôturés. Ce point est important, car les élus de l'instance se font harceler par les collaborateurs, qui demandent des réponses.

L'expérience a montré que des collaborateurs se faisaient virer avant même que les enquêtes soient clôturées.

Mme DE MAISTRE demande si M. SAOURE fait en l'espèce référence au Code éthique.

M. SAOURE le confirme.

Mme DE MAISTRE explique qu'elle n'est pas au courant de tous les éléments de tous les dossiers liés au Code éthique. Il est nécessaire de respecter une certaine confidentialité.

M. SAOURE aimerait à minima obtenir des informations sur l'avancée des dossiers en question.

Mme de MAISTRE prend bonne note de cette demande, qui pourra être satisfaite. Le point sera remonté à l'équipe éthique. Il n'est pas possible d'organiser des échanges sur le fond des dossiers en réunion de CSE.

M. TARNEAUD le confirme. Le suivi des dossiers doit être amélioré. Le point fera l'objet d'un examen approfondi avec l'équipe concernée. Il lui sera demandé de faire preuve de diligence dans les retours aux lanceurs d'alerte.

Mme SIDIBE la Secrétaire indique qu'elle a obtenu un retour sur la recevabilité de son dossier en date du 16 novembre 2021.

Mme DE MAISTRE prend bonne note de cette remarque. Le point sera étudié.

M. TARNEAUD assure que le sujet sera étudié avec attention. Il propose de passer au point 13 du présent ordre du jour, et donne lecture de la question associée.

Mme SIDIBE la Secrétaire remarque qu'il est déjà 16 h 45. Il faudrait décider d'une heure à laquelle mettre fin à la présente réunion.

M. TARNEAUD indique que la réunion pourrait être close à 17 h 30. Une nouvelle séance pourra être planifiée dans les semaines à venir.

Mme DAHER HASSAN WAIS souligne que cette heure est trop tardive. Les élus ont une vie de famille. La réunion doit être close à 17 heures.

M. TARNEAUD précise que les élus qui souhaiteraient quitter la séance avant 17 h 30 n'en seront pas empêchés.

Mme DAHER HASSAN WAIS rappelle qu'il était initialement prévu que la réunion prenne fin à 17 heures.

M. TARNEAUD comprend que les élus de l'instance ne souhaitent pas poursuivre la présente réunion. Il peut donc être considéré que tous les points ont été traités.

Les élus récusent les déclarations du Président.

M. PRIOU remarque que la séance pourrait être suspendue à 17 heures.

Mme SIDIBE la Secrétaire indique que, si la Direction décide unilatéralement de l'heure de clôture de la séance, alors elle entravera le bon déroulement des débats.

M. TARNEAUD explique que la suite de la réunion ne pourra probablement pas être organisée avant une quinzaine de jours. Il faudrait avancer au maximum sur le traitement de l'ordre du jour de la présente séance.

Mme DAHER HASSAN WAIS insiste sur le fait que la réunion devra être suspendue à 17 heures.

M. TARNEAUD répond que les élus qui le souhaitent pourront quitter la séance à 17 heures. La séance pourra être poursuivie jusqu'à 17 heures 30.

Mme BENON remarque que certains élus du CSE habitent loin et que le temps de transport pour rentrer chez eux est long. La grève complique en outre les possibilités de se déplacer.

Mme SIDIBE la Secrétaire invite le Président à se mettre à la place des membres de l'instance.

Mme BA DIALLO ajoute que la convocation indiquait les horaires suivants : 9 heures 30 – 17 heures.

M. TARNEAUD propose de passer au point 13 du présent ordre du jour.

Mme SIDIBE la Secrétaire note que le Président ne répond pas aux remarques formulées par les membres du CSE.

M. TARNEAUD rappelle que les élus ont tout à fait la possibilité de quitter la séance à 17 heures s'ils le souhaitent. Il propose à nouveau de passer au point 13 de l'ordre du jour.

Mme SIDIBE la Secrétaire insiste sur le fait que la convocation indique que la séance doit se terminer à 17 heures.

Mme DAHER HASSAN WAIS déclare que M. TARNEAUD est le Président de la séance, mais qu'il ne se comporte pas comme tel.

M. TARNEAUD demande si les élus du CSE souhaitent poursuivre la réunion.

M. DE BOISROLIN indique que la séance sera poursuivie dès lors que l'horaire de fin aura été fixé.

M. TARNEAUD insiste sur le fait que la séance ne sera pas clôturée avant 17 heures 30.

Les élus font part de leur désaccord.

M. TARNEAUD rappelle que les élus qui souhaitent quitter la réunion avant cette heure n'en seront pas empêchés.

Mme BA DIALLO déclare à nouveau que la convocation indique les horaires suivants : 09 heures 30 – 17 heures.

M. PRIOU propose de procéder à un vote.

Mme SIDIBE la Secrétaire s'enquiert du nombre d'élus qui sont d'accord pour terminer la réunion à 17 heures.

M. CAMPART est d'accord pour que la réunion soit close à 17 heures. Il va devoir aller chercher ses enfants à l'école.

M. PRIOU est également d'accord pour que la réunion soit close à 17 heures.

M. TARNEAUD propose de passer au point 13 de la réunion.

13. Récemment, nous avons pris connaissance d'un document traitant de l'aménagement des postes de travail sur écran de visualisation et des recommandations pour prévenir les troubles de la santé liés à un travail intensif devant un écran. Ce sujet m'a semblé particulièrement pertinent pour notre entreprise, Free Réseau.

— **Pouvez-vous nous informer si l'entité Free Réseau a déjà mis en place des diapositives ou des documents concernant l'aménagement ergonomique des postes de travail ? Notamment en ce qui concerne les sièges et autres équipements adaptés.**

— **Si tel est le cas, pourriez-vous nous indiquer comment accéder à ces ressources ?**

— **Autrement, quelles sont les démarches à suivre pour permettre aux employés de bénéficier d'un environnement de travail adapté et confortable, en accord avec les recommandations ergonomiques ?**

M. TARNEAUD indique que les aménagements de poste sont gérés par la Médecine du travail sur la partie Free Réseau. La Direction suit les recommandations émises par la Médecine du travail. Il n'y a pas de document PowerPoint spécifique sur le travail ergonomique.

Le Président propose de passer au point 14 du présent ordre du jour.

Mme DAHER HASSAN WAIS remarque que le Président n'a pas répondu à toutes les questions posées par les membres du CSE.

M. TARNEAUD insiste sur le fait qu'il n'existe pas de document spécifique. La Direction se base sur les recommandations émises par la Médecine du travail en matière d'ergonomie des postes de travail.

Mme SIDIBE la Secrétaire note qu'auparavant un préventeur réalisait des formations gestes et postures.

M. TARNEAUD le confirme. Ces formations sont poursuivies sur Iliad et sur les fonctions support.

Mme SIDIBE la Secrétaire précise que de telles formations étaient également mises en œuvre au sein de Free Réseau.

Mme DE MAISTRE indique que le Médecin du travail a été rencontré au cours de la semaine du 27 mars 2023. Dans les prochaines semaines, l'objectif sera de répondre aux demandes individuelles et collectives avec un professionnel.

Mme SIDIBE la Secrétaire insiste sur le fait qu'auparavant un préventeur passait régulièrement au sein de Free Réseau pour former les salariés sur les gestes et postures.

Mme DE MAISTRE répond que la Direction passera par le CMIE pour solliciter des professionnels.

Mme SIDIBE la Secrétaire demande si Mme REYNER est la référente qualité de vie au travail de Free Réseau.

M. TARNEAUD répond par la négative.

Mme SIDIBE la Secrétaire souligne que c'est elle qui gère la partie Free Mobile ainsi que la partie Iliad. Elle s'enquiert de l'identité du référent qualité de vie au travail chez Free Réseau.

M. TARNEAUD répond que c'est le pôle PPS qui est en charge de la qualité de vie au travail au sein de Free Réseau.

Mme DE MAISTRE précise que les RH sont également parties prenantes sur les sujets liés à la qualité de vie au travail.

M. TARNEAUD propose de passer au point suivant de l'ordre du jour, et donne lecture de la question associée.

14. Les collaborateurs du Bureau d'étude XMI, souhaitent avoir des réponses sur les questions suivantes :

a. Comment seront appliqués les salaires minima 2023 pour la branche télécom ?

M. TARNEAUD répond que les salaires minimums prévus par la branche télécom seront appliqués à compter de la date de promulgation de l'arrêté d'extension de la Convention collective. Cet arrêté donnera la date d'application des nouvelles grilles salariales.

M. CRITON indique que puisqu'Iliad ne fait pas partie d'un syndical patronal, alors, la Convention collective ne sera pas appliquée dès le mois de mars 2023 — c'est l'accord étendu qui donnera le caractère légal et obligatoire.

M. TARNEAUD le confirme. Tant qu'elle n'est pas promulguée via un arrêté d'extension, alors elle n'est pas applicable aux entreprises qui ne sont pas signataires de l'accord.

M. CRITON ajoute qu'il n'existe pas d'effet rétroactif.

M. TARNEAUD le confirme.

M. LAMY abonde en ce sens. Il ajoute néanmoins que le SMC est très clair : les dispositions s'appliquent pour l'année civile. C'est-à-dire qu'elles doivent s'appliquer à partir du premier janvier 2023, même si la Convention collective est publiée au mois d'avril ou au mois de mai 2023. L'année civile 2023 démarre bien au premier janvier 2023.

M. TARNEAUD explique que cette déclaration est erronée.

M. LAMY insiste sur le fait que les dispositions s'appliquent sur l'année civile. Au 31 décembre 2023, les salariés devront percevoir au minimum le salaire qui est indiqué au sein de la Convention collective.

M. TARNEAUD indique que cela ne fonctionne pas ainsi. Un prorata est appliqué en fonction de la date de publication de l'accord.

M. LAMY maintient sa position. Les dispositions s'appliquent sur l'année civile. Des régularisations doivent être réalisées à la fin du mois de juin et/ou à la fin du mois de décembre.

M. TARNEAUD souligne qu'il ne faut pas induire les salariés en erreur.

M. LAMY insiste sur le fait que les dispositions s'appliquent sur l'année civile.

M. TARNEAUD assure que les propos de M. LAMY sont faux.

b. Les collaborateurs du Bureau d'étude XMI sont d'astreinte du jeudi au jeudi suivant, pourquoi y a-t-il un décalage avec les collaborateurs VPI/CDT XMI qui sont d'astreinte du vendredi au vendredi suivant ?

M. TARNEAUD répond que les besoins opérationnels diffèrent en fonction des services. Il n'y a pas de raison d'uniformiser les pratiques.

c. Est-ce possible d'avoir les astreintes du lundi au dimanche afin de mieux gérer les périodes de Congés payés ?

M. TARNEAUD répond que, d'après les managers opérationnels, le système actuel fonctionne bien. Il n'est pas envisagé de le modifier.

Mme BA DIALLO demande si ce genre de questions est bien remonté aux managers concernés.

M. TARNEAUD le confirme.

Mme BA DIALLO souligne qu'elle s'interroge parfois sur ce point.

Mme SIDIBE la Secrétaire abonde en ce sens. Aucune réponse n'est jamais apportée.

d. Les collaborateurs du Bureau d'étude XMI souhaiteraient une grille des salaires par poste et échelon

Mme DE MAISTRE répond que les grilles de salaire sont confidentielles, et ne sont portées à la connaissance des managers que dans des cas très précis (recrutements, mobilités). Les grilles de salaire n'ont pas vocation à être communiquées.

Mme DAHER HASSAN WAIS note qu'il pourrait être envisagé de diffuser des grilles de salaire en fonction du secteur d'activités.

Mme DE MAISTRE indique qu'il s'agirait en l'occurrence d'un benchmark.

M. TARNEAUD note que si la réunion est clôturée à 17 heures, alors M. DOASSANS devra rester Trésorier jusqu'à la prochaine réunion du CSE.

15. Pourquoi chez XMI le repos des 35 h minimales avant les astreintes hebdomadaires ne sont pas respectés tel que c'est indiqué dans les accords de l'UES ILIAD ?

La Direction a confirmé que c'était pour le même régime pour tous les services, chose qui n'est pas inscrite sur les accords.

Ce point n'est pas traité en séance.

16. Pourquoi dans certains services, existe-t-il des cadres autonomes et cadres horaires pour le même poste dans le même service ?

Ce point n'est pas traité en séance.

17. Concernant les nouvelles conditions de notes de frais.

— Serait-il possible d'avoir des informations ?

— Pouvez-vous faire un rappel des montants pour le midi et le soir ?

Ce point n'est pas traité en séance.

18. Lors de l'attribution d'une part variable, un justificatif doit-être fourni. Il garantit la justesse, l'objectivité et l'équité de celle-ci. Avec les récentes questions sur l'application du RGPD :

— Quelle forme peut prendre ce(s) justificatif(s), s'il n'y avait pas de conformité précédemment ?

— Quels sont les champs et limites de l'application du RGPD, dans le cadre du contrôle des données (de logs) d'un salarié par ses supérieurs « en vue de l'attribution de la part variable ?

Les primes variables mensuelles doivent être clairement définies en début de mois ; doivent être justifié en fin de mois ; et aucune sanction ne peut être faite dessus.

Ce point n'est pas traité en séance.

19. Concernant les postes de formateurs, nous avons eu des remontées sur les différences dans les statuts. Exemple : Les formateurs à VLQ sont automatiquement Cadres, ceux d'Argenteuil ne sont pas des Cadres.

— Pourquoi cette différence ?

— Quels sont les prés requis des formateurs à VLQ et à Argenteuil ?

Ce point n'est pas traité en séance.

Points portant sur la marche du CSE

20. Information pour la démission de Thomas DOASSANS sur le poste de Trésorier du CSE

Ce point n'est pas traité en séance.

21. Désignation du Trésorier du CSE UES ILIAD

Ce point n'est pas traité en séance.

22. Désignation du trésorier adjoint du CSEUES ILIAD

Ce point n'est pas traité en séance.

23. Vote pour la mise en place d'un partenariat de location de voiture dans le cadre des déplacements des élus pour les visites terrain.

Ce point n'est pas traité en séance.

24. Information des membres pour le choix de GLADY pour le site du CSE

Ce point n'est pas traité en séance.

25. Vote pour un nouveau Cabinet d'avocat pour un accompagnement du CSE UES ILAD :

— Maître Dominique RIERA Cabinet d'Avocats RIERA

— Maître Abdel KACHIT La SELARL DELLIEEN ASSOCIES

— SASU SL CONSULTING

Ce point n'est pas traité en séance.

La séance est levée à 17 h.

La prochaine séance de rattrapage du CSE aura lieu le 17 avril 2023

Secrétaire du CSE
N'Deye Yacine SIDIBE



