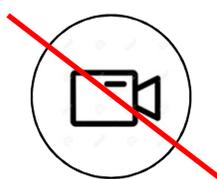


Webinaire du Comité RPS QVT des Alpes Maritimes – 19 mars 2021

Retours d'expériences d'entreprises sur la gestion de la crise sanitaire COVID-19, pour en tirer « les bonnes pratiques »



Merci de couper vos micros et caméras.

Posez vos questions via le Chat



Retours d'expériences d'entreprises sur la gestion de la crise sanitaire COVID-19, pour en tirer « les bonnes pratiques »

Table ronde avec les témoignages de :

- Christine DEVRON, représentante du personnel et membre de la CSSCT, Thales Alenia Space
- Georges-Éric MARTINAUX, Directeur, Handy Job Cap Emploi des Alpes-Maritimes
- Jérôme REYTINAT-HARDOUIN, Délégué Syndical CFDT, Titulaire CSE, Amadeus



Posez vos questions via le Chat

Animation de la table ronde

1^{er} Tour:

- Courte présentation de l'entreprise – son activité, nombre de salariés...
- Les grandes lignes de l'organisation de la continuité de l'activité pendant la période



Matinale RPS 06

19 mars 21

LES BONNES PRATIQUES ISSUES DE LA CRISE SANITAIRE

TELETRAVAIL ET CONFINEMENT

CSSCT Thales Alenia Space Cannes

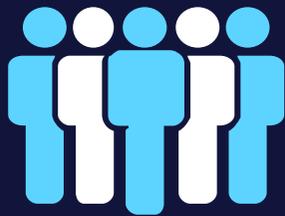
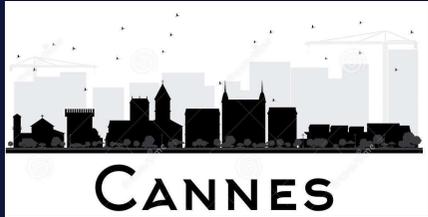


THALES ALENIA SPACE

7 700
EMPLOYÉS



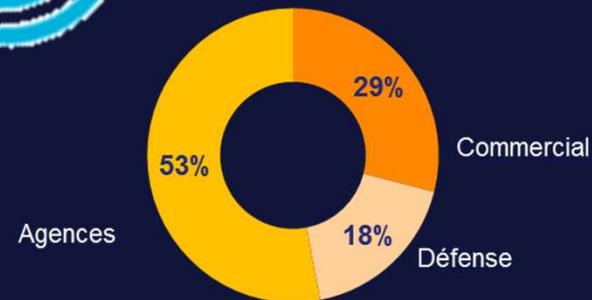
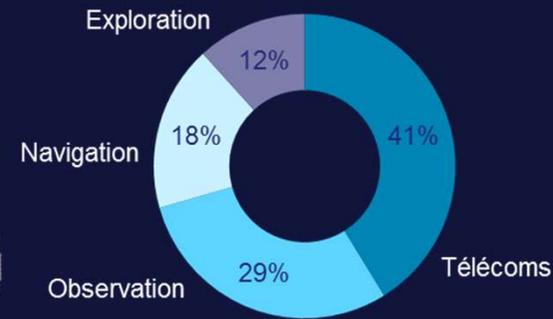
17 SITES
DANS LE MONDE



AUTOUR DE
2000
PERSONNES



INSTALLATIONS
INDUSTRIELLES





CAP EMPLOI 06
Handicap, recrutement & maintien

HANDY⁰⁶
JOB



Handy Job - Cap emploi des Alpes-Maritimes est une association d'une quarantaine de salariés qui depuis 25 ans œuvre dans le champ du handicap au travail.

Chaque année, ce sont:

- Plus de 2000 personnes accompagnées dans leur projet professionnel,
- 1000 demandeurs d'emploi qui retrouvent un travail,
- 300 salariés qui sont maintenus à leur poste malgré une problématique médicale
- 800 employeurs accompagnés dans leur recrutement de personnels handicapés.

CAP EMPLOI 06
Handicap, recrutement & maintien

HANDY⁰⁶
JOB

amadeus

Amadeus

Dessignons le futur du voyage



Amadeus en quelques mots

- Nous développons notre **technologie** en partenariat avec le secteur du **voyage** depuis plus de 30 ans.
- Nous sommes une entreprise globale, avec **19,000+** employés dans 70 bureaux à travers le monde
- Nous contribuons à connecter plus de 1,9 milliard de voyageurs par an avec les fournisseurs locaux dans +190 pays
- Notre objectif est de **définir l'avenir du voyage**. Nous recherchons sans cesse et avec enthousiasme une technologie plus efficace proposant des voyages plus adaptés



Dans le top 10
Entreprises de logiciel
dans le monde
Classement Forbes
2019 global



1.9+ milliard
Passagers
embarqués en 2019
avec les solutions
Amadeus et
Navitaire



645+ millions
Réservations
effectuées en 2019
avec la plateforme
de distribution
Amadeus



Euro Stoxx 50
Entrée en 2018
Reconnaissance
comme l'une des
entreprises les
plus performantes
en Europe



8^{ème} année consécutive
Inclus dans le DJSI
Reconnaissance comme leader
mondial dans le secteur Logiciels &
Services dans le Dow Jones
Sustainability Index en 2019

Nous enrichissons le voyage à chaque étape



Nos clients



Agences de voyages (bureaux ou en ligne), tour opérateurs et entreprises, dans le monde entier



+470 Compagnies aériennes



115 Gestionnaires d'aéroport



126 Sociétés de manutention au sol



300+ Chaînes d'hôtels



90 Compagnies ferroviaires



52 Sociétés de location de voiture



30 Groupes d'assurance



20 Compagnies maritimes



Notre engagement pour l'innovation

Recherche en cours:

- Architecture basée sur le Cloud
- Sécurité
- Massive data
- Intelligence artificielle



Nos résultats financiers

Composition des revenus (chiffres en million d'euros)



Amadeus NICE
aujourd'hui



Un ancrage solide



Principal centre R&D du Groupe



1 des 3 sites historiques avec Madrid (Espagne)
et Erding (Allemagne)



1^{er} employeur de la technopole de Sophia Antipolis
avec plus de 4000 employés



Un espace de travail ouvert et collaboratif

Des plateaux en semi Open Space

Des espaces collaboratifs

Des lieux de détente conviviaux

Favorisant le déploiement des méthodes Agile



Orientation client



Rapidité



Flexibilité



Transversalité

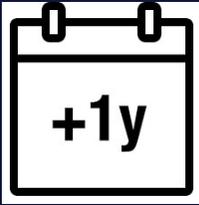


Animation de la table ronde

2^{ème} Tour: Pratiques et actions mises en place

- Qu'est-ce que la gestion de la crise a apporté comme opportunité, enseignements positifs ?
- Qu'est-ce qui pourra être pérennisé ?

TELETRAVAIL ET CONFINEMENT



WORKSHOPS



ACCORD



RECOMMANDATIONS



AVANCEMENT



ANALYSE



CONSULTATION



Le télétravail concerne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait été effectué au bureau est effectué dans un lieu autre que les locaux de l'entreprise.

Bien vivre le Télétravail

Stop aux idées reçues sur le télétravail

REUNION A DISTANCE

- BIEN DEMARRER
- REGLER AVEC SES MAINS
- PARLER AVEC SES MAINS
- QUELS OUTILS?
- BIEN CHOISIR

GUIDE DE SURVIE



- 1^{er} confinement:
 - Télétravail – les équipes ont pu assurer les rendez-vous avec les personnes et les entreprises à distance.
 - Matériel de conférence à distance et formation du personnel
 - Entretiens réguliers avec le personnel et équipe dirigeante.
- Entre deux confinements:
 - Activité des rendez-vous: mix présentiel et à distance.
 - Des réunions hebdomadaires et mise en place de rendez-vous téléphoniques personnels avec le DG pour mesurer l'état du moral de chacun
- En parallèle:
 - Deux psychologues cliniciens extérieurs
 - Groupes de parole avec un sociologue – anthropologue.

Une crise sanitaire sans précédent

Les actions de gestion mises en œuvre depuis Mars 2020



Rapidité – Transparence – Efficacité – Sécurité

- _ Mise en place d'une cellule de gestion de crise
- _ Monitoring des mesures, recommandations gouvernementales et protocoles sanitaires. Déploiement immédiat dans l'entreprise et les cantines.
- _ 100% employés mis en télétravail en une journée.
- _ Adaptation des procédures de retour au travail en fonction des annonces gouvernementales, automatisation des process administratifs et des demandes exceptionnelles lorsque le TW est impossible (attestations, dérogations,...)
- _ Mise en place de drive pour récupérer du matériel
- _ Maintien des ouvertures de sites et des services sur place.

Une communication interne adaptée

- _ Des espaces de communication et d'information dédiés
- _ Des intercomms régulières et complètes pointant sur les espaces
- _ Des plans de sensibilisation du management
- _ Des outils RH et IT digitalisés pour faciliter les démarches; l'organisation du travail, le quotidien des équipes.
- _ Un écosystème d'encadrement pour les salariés renforcé, des campagnes de sensibilisation à la bonne utilisation des outils digitaux, à la déconnexion, au bien être, ...

Les pratiques mises en place ou pérennisées



Organisation du travail

- _ Outils informatiques : Teams, @covid, Intranet, Forms, FAQ.
- _ Remplacement des réunions en présentiel par des réunions virtuelles
- _ Nouvelles réunions créées par les responsables d'équipes et par les équipes (virtual café avec ou sans manager).
- _ Besoin accru d'échanges avec le management : échanges top down et bottom up.
- _ Agile daily stand up, Safe train moment collaboratif → ceci a permis la validation du mode hybride.
- _ Promotion de l'utilisation de la caméra en visio
- _ Distribution de matériel : claviers, souris, écrans. Livraison de sièges ergonomiques pour les salariés RQTH.

Prévention

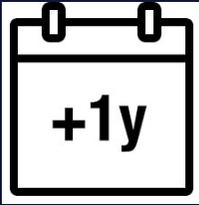
- _ Droit à la déconnexion, promu régulièrement.
- _ Groupe de travail (déjà existant : Wellbeing). Page sur Intranet, également promue fréquemment et référencée sur les autres articles.
- _ Communication autour du sujet « RPS » : triptyque avec 7 axes d'action en cas de mal-être.
- _ Suivi des problématiques liées aux salariés chez eux – avant ce qu'on voyait en termes de signaux faibles est devenu transparent.
- _ Sur Intranet – page dédiée à la situation de crise sanitaire, avec « tout ce qu'il faut savoir ».
- _ Page référençant les 4 syndicats avec un texte et le lien pour accéder à chaque site

Animation de la table ronde

3^{ème} Tour: Le dialogue social

- Avez-vous pu repérer des pratiques intéressantes qui ont fait évoluer le dialogue social ?
- Qu'est-ce qui pourra perdurer?

TELETRAVAIL ET CONFINEMENT



WORKSHOPS



ACCORD



RECOMMANDATIONS



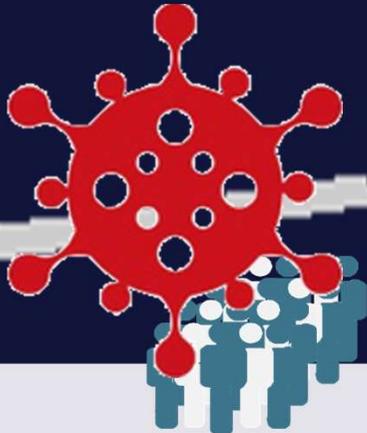
AVANCEMENT



ANALYSE



CONSULTATION





CAP EMPLOI 06
Handicap, recrutement & maintien

HANDY⁰⁶
JOB

Les pratiques mises en place ou pérennisées



Un mieux dans le dialogue social avait été constaté avant la crise. Ce mieux a été préservé, même consolidé.

- _ Fréquence des réunions : en début de crise, chaque semaine CSE extraordinaire, écoute attentive des retours.
- _ Réunions CSSCT extraordinaires, afin de s'assurer d'une compréhension commune des mesures à mettre en place.
- _ Gestion spécifique : situations familiales compliquées, isolement, nouveau salarié, conditions de travail, RPS, ces dossiers sont discutés et des solutions concrètes sont implémentées.
- _ Page dédiée avec le lien de chacun des sites web des 4 OS représentatives.

Sur les accords, impacts forts sur les négociations en cours.

- _ NAO : malgré ses résultats financiers dégradés (-80% revenus), négociation d'un bonus exceptionnel.
- _ Télétravail – un accord refondu, négociations en cours.
- _ Ouverture de négociations dédiées à un accord de communication syndicale car le futur sera hybride, tracter n'est plus d'actualité.

Webinaire du Comité RPS QVT des Alpes Maritimes

- Echanges...

Merci de votre participation et à bientôt lors de la prochaine Matinale...

