



Déclaration préalable FOCom CSE DO GSE du 24 /09/2020

Le « plan de relance » du gouvernement va consacrer près de 8 milliards d'euros pour soutenir l'économie numérique. Nous ne pouvons que nous en féliciter, mais espérons que cet argent sera mieux utilisé que lors des différents plans égrenés depuis une dizaine d'années. Ainsi, le Plan Très Haut Débit a englouti des milliards d'Euros d'argent public pour aboutir à un retard d'équipement notoire. La fibre optique, censée couvrir 70 % de la population dès 2020, dessert à peine plus de 50 % des Français. La France pointe à la 16ème position en nombre d'abonnés à la fibre, selon le FTTH Council Europe.

Le plan de relance prétend aussi à l'émergence d'acteurs de taille suffisante pour tenir une place à l'échelle internationale et garantir la souveraineté numérique nationale et européenne. Toutefois le principal obstacle à cet objectif demeure : la logique de l'Union européenne, basée exclusivement sur la concurrence, continue de favoriser les GAFAM. L'argent du plan de relance n'y changera rien tant que nous subissons les méfaits de la politique ultralibérale de l'UE.

Après plusieurs mois d'attente, le décret permettant la reconnaissance de la COVID-19 en maladie professionnelle est enfin paru. La reconnaissance de la COVID-19 comme maladie professionnelle est une revendication Force Ouvrière depuis le début de la crise sanitaire, mais le gouvernement en limite fortement l'effectivité. Lors de la présentation du projet de décret aux interlocuteurs sociaux, FO avait fait valoir que ce tableau devait s'appliquer à minima à l'ensemble des salariés ayant continué de travailler en présentiel pendant le confinement. Or, le décret restreint la prise en charge aux personnels ayant effectué des travaux dans le secteur de la santé (établissements hospitaliers et médico-sociaux). FO maintient sa demande d'élargissement d'application du décret à tous les salariés contaminés sur leur lieu de travail durant le confinement.

La direction prévoit la possibilité d'accorder un 3ème jour de « télétravail occasionnel élargi », à titre provisoire jusqu'à fin septembre, dans les zones très localisées suite à des décisions préfectorales (en DOGSE, les Bouches du Rhône). Qu'en est-il du Rhône, lui aussi impacté depuis par des décisions préfectorales ?

La direction a rappelé que les 2 jours de télétravail occasionnel élargi sont de droit, la validation managériale ne concernant que la définition de ces jours. Pourquoi dès lors certains Directeurs interprètent cette décision en n'accordant qu'un jour ou un jour et demi aux salariés demandeurs ?

Pour FOCom, pas de demi-mesures pour lutter contre la pandémie. L'entreprise doit laisser le choix aux salariés dont le métier le permet, de télétravailler. Ceci allant dans le sens des préconisations sanitaires, afin de limiter la propagation du virus.

FOCom demande l'aménagement des conditions de travail, jusqu'au terme de ces obligations légales pour faciliter l'exercice de l'activité professionnelle et soulager la contrainte :

Une pause de 10 mn toutes les heures pour tous les salariés qui le souhaitent, du fait du port du masque.

Une adaptation possible du régime et horaire de travail à la demande du salarié.

Quel rôle ont les CSSCT sur les rapports des médecins qui nous sont présentés, alors que ce point est à leur ODJ d'octobre, soit après la présentation en CSE ? Le dossier n'est pas proposé en consultation, contrairement aux obligations de l'article L-2312-27 du code du travail. Les médecins ne peuvent plus donner leur avis personnel, contrairement aux obligations légales là encore. Chaque médecin doit pouvoir donner son avis sur son secteur. La délégation FO exige que vous vous conformiez à la loi et au code du travail en présentant ce dossier en CSE en information/consultation.

Ce bilan est toutefois catastrophique. Il soulève le manque criant et récurrent d'effectifs en boutiques. Pourtant, lors du CSE extraordinaire du 4 décembre 2019, la délégation FOCom vous avait alerté sur la situation critique de l'emploi notamment dans les boutiques Auvergnates. Qu'en est-il près de 10 mois après ?

Eh bien, la situation n'a fait qu'empirer là et ailleurs. Entendez-vous nos alertes ? A croire que non ! Certaines boutiques ferment momentanément, car pas suffisamment staffées et sans possibilité d'entraide, au vu de la situation quasi identique constatée dans les autres boutiques du périmètre. Des boutiques se retrouvent durablement sans Responsable, d'autres sans adjoint. Et pendant ce temps, on enregistre une multitude d'agressions dont sont victimes nos collègues vendeurs et responsables.

Et que dire des effets de l'ancrage ? Pourtant, là encore, la fusion de nos DO CE et SE ne devait pas avoir d'impact sur les salariés.

Idem pour la fusion des UI. Pourtant, ce sont près de 130 salariés qui devront changer de métier, de site de rattachement et/ou d'horaire, suite à l'évolution de l'organisation des activités de Conduite d'Activité et Cellule Expertise Clients de l'UI AuRA.