

Déclaration préalable CSEC Bouygues Telecom. Vdef-fin

Jeudi 7 mai 2020

oo

Ce nouveau CSE Central extraordinaire va essentiellement porter sur la situation de Bouygues Telecom face à la crise sanitaire, les modalités de déconfinement et les conditions de retour des salariés et des prestataires sur tous nos sites, y compris nos sites techniques.

FO partage avec la direction la priorité donnée à la protection de notre santé et constate l'ampleur des mesures matérielles qui sont, et vont être, mises en œuvre. Nous nous en félicitons et remercions tous les acteurs impliqués au quotidien sur ces nombreux projets.

Néanmoins, deux points ont tout particulièrement donné lieu à discussion lors des Commissions SSCT locales et nationale qui se sont tenues cette semaine :

- La prise de température dont le caractère systématique, obligatoire et passible de sanction en cas de refus pose difficulté. Nous préconisons, conformément aux recommandations du ministre de la santé, un dispositif faisant appel au volontariat et au sens des responsabilités individuelles et collectives et demandons que la menace de sanctionner tout refus soit abandonnée.
- Le port du masque systématique est recommandé mais nous appelons à l'intelligence des situations. En effet, certaines pathologies ne permettent pas le port du masque de façon continue et certaines professions qui s'exercent de façon sédentaire, qui disposent d'un espace de travail « dédié » et sécurisé (plexi de protection) tels que les conseillers de clientèle, ne comprennent pas pourquoi il leur est imposé de porter le masque tout au long de la journée. Pouvez-vous nous garantir que ces situations particulières seront bien prises en compte ? Tout comme pour le test de température, nous demandons que la menace de sanctionner tout manquement au port de masque soit abandonnée.

Par ailleurs, nous attirons votre attention sur le fait que de traiter seulement les conditions matérielles de retour sur nos sites ne suffit pas et qu'il est nécessaire de porter une vigilance toute particulière aux risques psycho-sociaux inhérents à cette période de crise.

Le travail à distance va se poursuivre pour une grande majorité d'entre-nous, plus à plein temps mais de façon durable.

Par conséquent, il est indispensable d'accompagner celles et ceux qui rencontrent des difficultés tant dans l'exercice de leur métier que dans la perspective de revenir sur site ou de fréquenter les transports en commun.

D'un point de vue général concernant la planification des retours sur site ou des vacances, nous demandons que la direction fasse preuve de souplesse et prenne en compte la diversité des situations des salariés quelle que soit leur position hiérarchique.

Les élus FO restent à l'écoute, prendront en charge chaque dossier ou orienteront les salariés vers les interlocuteurs les plus compétents en fonction des situations rencontrées.

Comme nous l'avons demandé la semaine dernière, les objectifs de chacun doivent être revus et adaptés. Personne ne peut gommer les effets de cette crise et il serait démotivant de conserver des objectifs fixés en début d'année. Dans le même esprit, il est nécessaire de prioriser les projets, de faire des choix pour ne pas exercer de pression excessive, là où chacun donne déjà beaucoup.

Prioriser permet également de donner du sens et un cap clair à nos actions, source indispensable de motivation.

La sortie du confinement n'est pas un sprint, c'est une course de fond ! Rappelons-le : il n'y aura pas un AVANT et un APRES 18 mai.

Il sera bien temps, à la rentrée, de faire le bilan de cette période sans précédent et d'en tirer le meilleur. Cela permettra de mieux satisfaire les nouvelles attentes des salariés tout en relevant toujours plus efficacement les enjeux de l'entreprise.

A titre d'exemple, le télétravail a démontré toute son efficacité alors même qu'il a été mis en place dans les conditions que nous connaissons (... à plein temps, du jour au lendemain, avec les outils existants, etc...).

Renégocions alors cet accord d'entreprise pour envisager sur le fond les conditions d'exercice du télétravail chez Bouygues Telecom (nombre de jours, équipement fourni ou financé par l'entreprise, subvention repas, etc...)

Mais sans attendre et puisque nous sommes amenés à télétravailler durablement, car nous ne sortirons que progressivement du confinement, nous demandons à la direction d'améliorer les moyens mis à la disposition des salariés qui travaillent à distance, de financer leurs dépenses supplémentaires, de fournir des équipements adaptés, etc...

Avant de terminer, nous saluons une nouvelle fois la mobilisation hors du commun de l'ensemble des équipes Bouygues Telecom, partout en France, dans l'ensemble des directions.

Nous vous remercions de votre écoute attentive.