

## ➤ La crise sanitaire : Décryptage !!!

Depuis le début de cette crise, l'évolution des directives tant gouvernementales que de la direction nationale nous demande une adaptation collective.

Le port du masque obligatoire pour tous sur l'ensemble des 2 sites du CSCE Sud est difficile au quotidien et d'autant plus pour les salariés en prise d'appels.

Selon votre cas, que faire ou comment vous organiser ?

**Pour les personnes « à risques »**, la liste initiale a évolué mais attention les pathologies décrites dans celle d'avril nécessitent toujours un éloignement, qui se met en œuvre sur demande du médecin traitant. Pour cela, plusieurs solutions :

- Télétravail quand cela est possible sur l'activité.
- Si le télétravail n'est pas possible sur l'activité :
  - ASA Covid pour les pathologies listées.
  - Arrêt de travail obligatoire prescrit par le médecin traitant.

**Pour les personnels devant garder leurs enfants** (fermeture d'école...), la règle est le télétravail si le métier est compatible sinon ASA coronavirus garde enfant.

**Si vous êtes « cas contact » :**

- Vous devez signaler votre situation à votre manager
- Contacter le médecin (traitant et/ou du travail)
- Vous isoler : télétravailler quand cela est possible sinon déposer des ASA coronavirus

**Analyse CFE-CGC : La bienveillance doit être la règle.**

Aujourd'hui le climat anxiogène créé par la situation, les mesures de protection et l'apparition de nouveaux cas doivent pousser notre direction à élargir les possibilités de télétravail.

Les cas asymptomatiques et la validation des gestes barrières sur déclaratif doivent amener l'entreprise à isoler dès que possible tout salarié ou équipe dès qu'il y a le moindre doute.

**La CSSCT** mandatée par **le CSE** a travaillé sur l'impact de cette crise notamment par l'élaboration d'un rapport et la réalisation d'un questionnaire auprès de l'ensemble des salariés. De nombreuses préconisations en sont ressorties mais la direction ne s'en est pas saisie...Il serait constructif que la direction reconnaisse ce travail et l'utilise afin de faire évoluer les conditions de travail des salariés.

## ➤ Le télétravail occasionnel élargi : Et l'accord alors !!!

La direction a mis en place depuis septembre et jusqu'à fin décembre un troisième mode de télétravail : **le télétravail occasionnel élargi**.

C'est la possibilité de télétravailler 2 jours par semaine pour les salariés sans avenant. Mais ce nouveau mode de télétravail ne rentre pas dans l'accord et ne bénéficie donc pas de l'ensemble des mesures d'accompagnement du télétravail régulier (prime annuelle, Ticket restaurant et matériel mis à disposition).

**Analyse CFE-CGC : Le confinement, la mise en télétravail obligatoire pour une grande partie du personnel, a mis en exergue la nécessité de revoir l'approche globale du télétravail.**

**La CFE-CGC** a demandé la négociation d'un nouvel avenant à l'accord Télétravail de 2013. A ce jour, la seule réponse de la direction est le télétravail occasionnel élargi qui est moins disant que l'accord de 2013.

Il aurait été bienvenu après la période que nous venons de traverser et au vu de l'évolution actuelle de l'épidémie que la direction donne la possibilité aux salariés le souhaitant de télétravailler jusqu'à 3 jours.

Il est à noter également qu'à ce jour aucune compensation (ticket restaurant et accompagnement financier) n'a été proposée pour la période du 11 mai au 1er septembre pour le personnel maintenu en télétravail.

**Le comité national de la restauration et l'entreprise doivent maintenant passer à l'action !**

## ➤ La confusion des chiffres RH : Coupe drastique ??

Le nouveau livret d'accueil du CSCE Sud de septembre 2020 annonce 319 salariés sans distinction entre le site de Montpellier et celui de Toulon !

Alors que dans le dossier projet campus Montpellier, présenté au CSE DO GSO en juin 2020, il est annoncé un effectif de 296 salariés à octobre 2019 pour le site de Montpellier. Dans ce même dossier, la projection pour janvier 2021 serait de 272 salariés.

D'après ces données RH entre octobre 2019 et janvier 2021, les effectifs du CSCE Sud auraient diminué de 26 salariés. Soit presque 10% de l'effectif en moins !!

### Analyse CFE-CGC :

Nous découvrons l'ambiguïté de ces chiffres d'un dossier à l'autre. Quand est-ce que les données RH du CSCE Sud seront fiables ou sont-elles fiables et nous devons nous inquiéter ?

La CFE-CGC demande à la direction la présentation d'un bilan RH fiable, détaillé et argumenté ainsi qu'une projection pour 2021 !



## ➤ Réorganisation DEF : Evolution de l'adressage commercial des clients...

Cette transformation est dictée par le contexte économique et concurrentiel et nous oblige à nous questionner et à nous adapter en permanence.

Les choix de notre direction sont donc :

- De réorganiser le marché MDM pour couvrir une partie de nos clients « délaissés » (bas du portefeuille MDM) ...
- Mettre en place une nouvelle structure de Part Variable pour plus de lisibilité et par souci de simplification.
- Accompagner de façon plus efficace (satisfaction client) et plus rémunératrice la vie de solution.

Analyse CFE-CGC : Une nouvelle fois, le dossier présenté est global, sans détail. Laissant libre cours à l'interprétation en local et à une adaptation approximative. Vos délégués syndicaux CSCE Sud ont instruit ce dossier au périmètre ARC et Activa.

Par conséquent, les élus du CSEC ont saisi la Commission Entreprise pour répondre aux nombreuses questions.

Vos représentants locaux CFE-CGC reviendront vers vous avec l'analyse de la commission et les réponses de la direction à leurs questions.



### Vos correspondants

Blandine Barthès 06 47 88 84 53  
Laurence Ourties 06 48 73 78 47  
Emmanuel Burté 07 85 06 15 16  
Antony Mahieu 06 70 43 28 36



cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !



[www.cfecgc-orange.org](http://www.cfecgc-orange.org)  
abonnements gratuits : [bit.ly/abtCFE-CGC](http://bit.ly/abtCFE-CGC)  
tous vos contacts : [bit.ly/annuaireCFE-CGC](http://bit.ly/annuaireCFE-CGC)