



Déclaration préalable CSE DO IDF du 23 avril 2020

Bonjour à toutes et à tous,

Durant cette période difficile de confinement, il est nécessaire que toute pression sur les salariés en télétravail, qu'elle soit d'origine managériale ou qu'elle vienne des projets, soit supprimée jusqu'au rétablissement de conditions de travail plus sereines.

Notre PDG a rappelé dans son allocution du 18 mars dernier que la priorité absolue était la santé des salariés et la solidarité dans la durée.

Or la préservation de l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle est actuellement primordiale, et pourtant mise à mal par ce télétravail imposé par le confinement sur de longues semaines, et les risques psycho-sociaux s'en trouvent exacerbés.

Cela exige donc une adaptation des pratiques managériales, d'autant plus nécessaire que la durée du confinement est longue sans aucune certitude de la date d'une reprise sans contrainte.

Les conditions de télétravail des salariés sont totalement inégales. En particulier, ces conditions varient énormément en fonction :

- De la présence éventuelle d'enfant(s), plus ou moins jeunes ou matures, certains pouvant avoir un handicap ; les salariés également parents doivent faire face aux nécessités de présence et de surveillance ainsi qu'à l'injonction d'assurer la continuité du travail scolaire ;
- Du niveau de promiscuité, selon le nombre de personnes confinées dans le même logement ;
- Du risque, a contrario, d'isolement social des salariés se retrouvant seuls dans leur logement ;
- Des possibilités de s'aérer, selon que l'on réside en milieu urbain ou rural, dans un appartement ou une maison avec jardin ;
- Des contraintes plus lourdes et longues que peuvent représenter les démarches ou les achats indispensables à assumer en cours de journée ;
- De la qualité des moyens techniques de télétravail, notamment des équipements à disposition chez soi ;
- De l'autonomie de chacun en fonction de son niveau d'ancienneté et de formation ;
- De la présence d'un malade dans le lieu de confinement.

Cette adaptation des pratiques managériales devrait impliquer en premier lieu **une suppression des objectifs du 1er semestre 2020**, suivie d'une information explicite auprès de tous les salariés.

Elle implique également **une attention particulière sur le rythme des réunions professionnelles** pour qu'elles n'entravent pas l'organisation de la vie en confinement. Il convient de les programmer sur des horaires compatibles avec les contraintes de la vie personnelle et avec un délai de prévenance suffisant donc de plusieurs jours, sauf urgence.

Il convient enfin **d'adapter à chaque situation le maintien du lien entre le supérieur hiérarchique et son équipe**, certains salariés étant en recherche d'une écoute et d'un suivi régulier, d'autres ayant besoin du respect de leur autonomie.

L'entreprise doit faire confiance à la conscience solidaire et professionnelle des salariés pour donner le meilleur d'eux-mêmes, notamment dans ces circonstances exceptionnelles.

Ces préconisations découlent d'une analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés dans le cadre du télétravail imposé par le confinement, et d'une démarche de prévention à laquelle l'entreprise doit prêter toute l'attention nécessaire en raison de son obligation de sécurité et de protection de la santé physique et mentale de ses salariés.

Dans ce contexte, l'après confinement doit également être étudié dès aujourd'hui en associant les salariés. Nous proposons de mettre en place des groupes de travail, par métier, par site, par entité, pour anticiper afin d'enlever un peu de stress qui est inexorable devant autant d'inconnues.

La CFE-CGC a commencé ce travail avec ses militants et invitent la Direction à l'organiser en s'appuyant d'une part sur les CSSCT et d'autres part avec les équipes RH et COM interne des établissements.

La clé de réussite est la capacité à embarquer le plus de salariés possibles dans cette réflexion.

Il y a autant de questions à instruire qu'il y a de métiers. Voici un petit aperçu de questions très concrètes :

- Comment gérer les clients dans les boutiques ?
- Comment appréhende-t-on la proximité sur les plateaux ?
- Le Flex desk doit-il être abandonné ?
- Quels sont les principes de précaution de base à prendre ?
- Quels sont les nouvelles consignes à donner aux techniciens ?
- Comment les projets transverses doivent-ils être menés ?
- Le télétravail doit-il devenir la règle ?
- Comment reconstruire le lien social entre les salariés sur les sites ?
- Quelles formations restent prioritaires, lesquelles pouvons-nous décaler ?

Et sans doute, d'autres questions plus larges :

- Quel avenir pour le pilotage par les objectifs commerciaux ?
- Doit-on revenir sur un maillage de proximité pour les boutiques ?
- Quel rôle donne t-on à l'avenir à la sous-traitance ?

Et beaucoup d'autres questions encore à instruire afin d'écrire des procédures différenciées par métier avant la relance des activités.

Et le temps passe vite ...

La CFE-CGC apportera sa contribution à ce chantier complexe.

Merci de votre attention.