



# CFDT SOFRECOM Bulletin d'information

## Le business ou la santé?

Que se passe-t-il? La gestion de la crise sanitaire post-déconfinement à Sofrecom avait plutôt bien commencé avec un train de mesures prises dès le début mais en concertation avec la CSSCT Elargie (une CSSCT avec toutes les OS). Par ailleurs, la décision de Sofrecom de maintenir la situation de télétravail jusqu'à début septembre en laissant le choix aux salariés de venir dans les locaux a été saluée par tous, salariés et OS, à commencer par la CFDT.

Courant juillet, Orange décide de faire revenir les salariés au bureau mais Sofrecom maintient sa position initiale sur le télétravail. Cette décision courageuse et originale avait été particulièrement appréciée par les salariés et également saluée par tous.

Cependant, ces signes positifs sont à relativiser. La direction a rejeté notre demande de verser le forfait restauration de 5,43€ à tous les salariés pendant cette période et a refusé d'augmenter le forfait télétravail mensuel de 15€ que nous avons estimé trop faible. En cette rentrée, sachant que les contaminations repartent à la hausse et notamment en Ile de France, classée zone rouge depuis le 25 août, que 24% des clusters se situent aujourd'hui en entreprise, que les propos du gouvernement (actionnaire de référence d'Orange) et de la Ministre du Travail, relayés sur le site «sante publique france.fr», indiquent que «le télétravail devrait être priorisé à chaque fois que c'est possible», Orange, suivi de Sofrecom décident de faire revenir tous les salariés au travail en n'accordant que deux jours de télétravail par semaine.

## Le business ou la santé ?

### > Que se passe-t-il ?

Des signaux  
prématurés,  
mais encore  
insuffisants

Le peillon de la crise sanitaire post-déconfinement à Sofrecom avait plutôt bien commencé avec un train de mesures prises dès le début mai en concertation avec la CGCT Orange (une CGCT avec toutes les OS). Par ailleurs, la décision de Sofrecom de maintenir la situation de télétravail jusqu'à début septembre en laissant le choix aux salariés de venir dans les locaux a été saluée par tous, salariés et OS, à commencer par la CFDT.

Courant juillet, Orange décide de faire revenir les salariés au bureau mais Sofrecom maintient sa position initiale sur le télétravail. Cette décision courroucée et déçue avait été particulièrement appréciée par les salariés et également saluée par tous.

Cependant, ces signaux positifs sont à relativiser. La direction a repété notre demande de verser le forfait télétravail mensuel de 15€ à tous les salariés pendant cette période et a refusé d'augmenter le forfait télétravail mensuel de 15€ que nous avons estimé trop faible.

En cette rentrée, sachant que les contaminations repartent à la hausse et notamment en Ile de France, classée zone rouge depuis le 20 août, que 24% des clients se défont aujourd'hui en entreprise, que les propos du gouvernement (actuellement de référence d'Orange) et de la Ministre du Travail, relayés sur le site « [santepubliquefrance.fr](#) », indiquent que « le télétravail devrait être proposé à chaque fois que c'est possible », Orange, suivi de Sofrecom devrait se faire revenir tous les salariés au travail et s'accorder que deux jours de télétravail par semaine !

Un revirement  
difficile pour  
les salariés

Mais que s'est-il passé ?

Le CFDT de Sofrecom comme celle d'Orange, a vigoureusement contesté cette décision prise de façon totalement unilatérale sans la moindre concertation ni dialogue avec les OS qui ont été misés devant le fait accompli !

Dans ces conditions, plus personne ne comprend ces décisions qui vont à l'encontre des recommandations et de la situation sanitaire et nous avons eu des questions de nombreux collègues angossés par les risques liés à un retour sur site.

si, subtilement, lors des derniers cas et COVID-19, nos élus CFDT ont demandé à nouveau à la direction de revenir sur cette décision et d'accorder 3 jours de télétravail par semaine au lieu de 2. En effet, cela permettrait d'une part de réduire le nombre de salariés dans les bureaux et donc les croisements dans les couloirs, escaliers et autres espaces communs comme le cantine, d'autre part cela permettrait aux collègues travaillant dans des bureaux partagés de mieux gérer la présence dans un même espace, enfin cela diminuerait l'exposition au virus dans les transports en commun.

Le maintien  
d'une  
première des  
priorités

Par ailleurs, 3 jours de télétravail par semaine ne vont pas dégrader la compétitivité de l'entreprise ni le collectif de travail qui a plutôt bien résisté jusqu'à présent.

Nous n'arrivons pas à être entendus ! Nous ne comprenons pas pourquoi la direction se refuse à écouter les conseils de son comité des OS alors que nous avons tous, en principe, le même souci pour la santé des salariés. Tous ces discours et éloges des actes rappellent les appels à la modulation massive des Français en 1970 ou tout devrait être sanctionné à son niveau tout de présent, le but ultime est la sauvegarde des intérêts économiques des entreprises et la reprise des affaires, au prix de la santé des salariés qui, aujourd'hui comme hier et malgré les grands discours, semble bien être passée au second plan !

## Documents

### [CFDT SOFRECOM Bulletin d'information](#)