



CFDT SOFRECOM

Bulletin d'information

COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

CFDT SOFRECOM

Vincennes, Septembre 2020

Le business ou la santé ?

➤ *Que se passe-t-il ?*

**Des signaux
prometteurs,
mais encore
insuffisants**

La gestion 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 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 « santepubliquefrance.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 !

**Un revirement
illisible pour
les salariés**

Mais que s'est-il passé ?

La 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 mises 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 angoissés par les risques liés à un retour sur site.

A Sofrecom, lors des derniers CSE et CSSCT, vos 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 la 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.

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.

**Le sentiment
d'une
inversion des
priorités**

Nous n'avons pas été entendus ! Nous ne comprenons pas pourquoi la direction se refuse à écouter les conseils de bon sens des OS alors que nous avons tous, en principe, le même souci pour la santé des salariés. Tous ces discours si éloignés des actes rappellent les appels à la mobilisation massive des Français en 1916 où tout devait être sacrifié à un même but. A 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 !

➤ **Une communication d'un autre temps**

Une fois de plus, nous sommes très surpris que les messages de la communication de rentrée n'aient pas été portés par le DG mais essentiellement par le DRH, car il nous semble que c'est au DG et à lui seul, que revient cette responsabilité ainsi que cela a toujours été le cas par le passé.

Des méthodes qui interpellent...

Une fois de plus également, la direction n'a pas laissé les salariés s'exprimer librement. Elle a pratiqué une sorte de censure en prenant soin de bien choisir les questions qui lui convenaient le mieux, le prétexte est celui de « l'efficacité », mais c'est bien la maîtrise absolue de la parole et des interventions qui est recherchée avec un tel dispositif. Cela sans parler des explications lénifiantes, auto-justificatrices et toujours placées sous le pseudo angle de l'intérêt des salariés.

Mais dans quel univers vivons-nous ? sommes-nous dans une société démocratique et libérale avancée ou dans une autocratie où les élites se méfient du peuple. Que craignent nos dirigeants de leurs propres salariés ? Quel est le message transmis à tous à travers une telle défiance vis-à-vis de ceux-ci ? Nous demandons que les salariés puissent à nouveau s'exprimer librement, sans censure, ni filtre.

➤ **Effets de bords et dérapages...**

Il nous est revenu que pendant le confinement et même après, certains managers ont pris quelques libertés avec leurs équipes. Ainsi certains se sont mis à les appeler professionnellement alors qu'ils étaient en congés ou même en arrêt de travail. D'autres ont été pris en flagrant délit de demandes un peu insistantes de prise de congés en juillet/août dans le but avoué de « préserver l'Ebitda », enfin certains se sont mis à mettre la pression sur leurs équipes pour « préparer la rentrée » alors que ces derniers étaient encore en congés !

Certains managers en roue libre...

De même, il semblerait que certains managers se soient mis à suivre de « très près » leurs équipes via Skype en multipliant les appels téléphoniques au moindre signe de déconnexion, dans ce qui pourrait être assimilé à une sorte de « flicage ». Ce type de comportement semble être marginal, mais même si cela ne concernait qu'une seule personne ça serait une de trop.

Nous demandons à la direction de faire cesser sans délais ce type de comportements aux antipodes des pratiques et méthodes en vigueur officiellement chez Sofrecom.

➤ **La facture Covid-19 ?**

Nous avons tous remarqué que le cours de l'action Orange avait dévissé fin juin de près de 28% par rapport à mi-février. Les bons résultats d'Orange du S1 et les engagements pris n'ont pas suffi à rassurer les analystes et les marchés qui en attendaient toujours plus et avaient déjà été refroidis par l'annonce de réduction de 30% du dividende 2019.

Et qui va encore trinquer ?

La CFDT a depuis longtemps dénoncé cette fuite en avant du dividende qui consiste à verser plus que le résultat d'exploitation, quitte à s'endetter avec de la dette hybride à un coût astronomique.

A nouveau, la direction d'Orange devant la baisse du cours de l'action et la défiance des investisseurs fait le choix d'augmenter le dividende dès 2020 et pour donner de nouveaux gages aux gérants de fonds de pension, déclare vouloir poursuivre dans la voie des réductions de coûts et d'effectifs (*Bloomberg interview S.Richard, 30/08/20*).

A nouveau, les OS et tout particulièrement la CFDT craignent que ces beaux dividendes se fassent sur le dos des salariés qui seront une nouvelle fois la variable d'ajustement de la stratégie de survie de l'entreprise. La CFDT est fermement opposée à ce genre de manœuvre et en demande l'arrêt immédiat. Mais au-delà des appels des OS, jusqu'à quand ce genre de pratiques seront encore tolérées ?

➤ **Et le Contrat Social dans tout ça ??**

Que reste-t-il du fameux Contrat Social et des engagements de bienveillance de la direction au milieu de tout cela ? On est en droit de se poser la question et surtout de se demander l'espace d'un instant si tout cela n'est pas au fond que des mots, de la « comm' » pour complaire au public, aux analystes, aux investisseurs... alors que dans le fond rien n'a vraiment changé et ce sont (presque) toujours les mêmes personnes avec les mêmes comportements et réflexes qui imposent leurs façons de faire à la masse.

Le Contrat quoi ???

Cela, nous ne pouvons le croire, nous refusons de le croire et à la CFDT nous refuserons toujours de le croire.