



COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE  
TÉLÉCOMS PRESTATAIRES  
ÎLE-DE-FRANCE

# LES BREVES du Syndicat



Septembre 2020



## CenturyLink devient Lumen

Le 14 septembre 2020, le groupe américain **CenturyLink**, a annoncé son changement de nom de marque pour **Lumen Technologies** ou simplement **Lumen**. Le groupe s'est fixé comme objectif d'aider les entreprises à relever les défis et les opportunités liés à la « **4e révolution industrielle** ».

Les membres du CSE ont été informés officiellement par courriel, le samedi 12 septembre en fin d'après-midi par la RH de la zone Europe-Moyen Orient-Afrique. C'est dire la considération que portent nos dirigeants aux instances représentatives du personnel !

Le sentiment général reste amer, car l'entreprise n'a pas impliqué ses ressources locales / européennes pourtant composées de femmes et d'hommes très talentueux. Malheureusement et comme d'habitude, tout a été orchestré et décidé en catimini aux US.

Depuis 2011, l'entité Française du groupe (**une cinquantaine d'employés**) a subi des réorganisations majeures dues d'abord à la fusion de **Global Crossing** avec **Level 3 Communications** puis au rachat de la nouvelle entité issue de la fusion par le groupe **Centurylink** en 2016.

Le dialogue social est extrêmement difficile du fait de l'organisation matricielle, dirigée depuis Londres et les US. Ce changement de nom n'est pas anodin. Ce n'est pas une légère brise mais bien un risque de restructuration de l'emploi à l'échelle Européenne. Déjà près de 90 emplois ont été sacrifiés au Royaume Uni dont 30 postes ont été relocalisés en Pologne pour des coûts salariaux moindres. Nous sommes de la part des gouvernants, dans une course en avant où le dumping social reste d'actualité au cœur même de l'espace Schengen.

Malgré les difficultés, la CFDT continue à agrandir sa section syndicale - plus de 20% des employés sont adhérents à la CFDT – les dernières élections ont été remportées de nouveau avec plus de 90% des voix en notre faveur ! Nous tissons également des liens avec les autres entités européennes afin d'être entendu par nos dirigeants. Plus que jamais, il devient impératif que les membres du CSE obtiennent de la Direction à la prochaine réunion CSE, les grands axes de la nouvelle stratégie à la fois Européenne et sur le territoire Français.

Comme le dit un adage Géorgien : « **À quoi te sert la lumière, si tu es aveugle ?** ».

**Abdela LASRI - Délégué Syndical LUMEN**



## A VOS MASQUES POUR UNE BONNE RENTREE !



Le virus du COVID 19 a déjà fait sa rentrée depuis mi-août 2020. L'Île-De-France est particulièrement touchée par ce retour épidémique selon les statistiques sanitaires.

Le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'insertion a publié un communiqué le 18 août dernier relatif aux mesures envisagées pour la santé des salariés en entreprises, soit le port du masque obligatoire dans les lieux clos et partagés en entreprise, les gestes barrières et le télétravail recommandé.

Dans sa note n° 443 publiée le 25 août 2020, le Haut Conseil de la Santé Publique (**HCSP**) indique que l'Organisation Mondiale sur la Santé (**OMS**) a lancé une opération « **le défi du masque** ». Le HCSP rappelle que la distance d'au moins un mètre reste une mesure forte de protection et incite chacun à favoriser le port de masques réutilisables (**selon les préconisations de l'AFNOR**) pour éviter un risque écologique.

Selon le Centre Européen de Contrôle des Maladies (**ECDC**), le port du masque est efficace pour réduire la propagation du virus par les sécrétions respiratoires et surtout un moyen de protection contre la COVID 19.

(Source : [www.hcsp.fr](http://www.hcsp.fr))

Prenez-bien soin de vous et vos proches.

Portez vos masques, respecter les gestes barrières et très bonne rentrée !

**Corinne SCHMITLIN**

Le journal des Télécoms Prestataires IdF



web

CFDT Télécoms Prestataires Ile de France  
7-9 rue Euryale Dehaynin  
75019 Paris  
Tél : 01 42 03 89 45  
[contact@monsyndicatcfdt.fr](mailto:contact@monsyndicatcfdt.fr)  
[www.monsyndicatcfdt.fr](http://www.monsyndicatcfdt.fr)



Le syndicat a créé son Compte twitter :  
**@TLcomsPrestalDF**,  
abonnez-vous pour suivre notre activité.



## Témoignage d'un salarié dans une entreprise des télécoms

« Je vous interpelle ce jour concernant des manquements graves de mon employeur XXX dans le département des Yvelines, concernant la situation sanitaire liée au Covid et nos conditions de travail.

Etant souffrant lundi, j'ai informé mon supérieur, que je ne pouvais pas assurer ma vacation de nuit et que j'avais rendez-vous avec mon médecin le lendemain. Le mardi matin, mon responsable d'équipe m'a informé qu'un de mes collègues venait de recevoir les résultats positif au test Covid et que je devais me faire tester, il m'a précisé que lui également. Je n'ai reçu aucune autres directives, d'isolement ou d'arrêt. A aucun moment il n'a évoqué les personnes contact. J'ai consulté mon médecin comme prévu et ce dernier m'a prescrit un test ainsi qu'un arrêt de travail.

Je tiens à souligner l'attitude irresponsable de mes supérieurs et de mon collègue testé positif, qui est venu travaillé pendant l'attente de ses résultats et ce sans informer qui que ce soit. Asymptomatique, mais potentiellement contagieux, il a été en contact avec plusieurs membres de l'équipe dont moi même. Je souligne également que malgré l'annonce de ce résultat positif, les personnes contact recensées, n'ont pas été informé de rester chez elles. En mettant en réel danger l'équipe, ma direction n'a pris aucune disposition particulière pour les isoler, ni pour désinfecter entièrement notre centre de transmission où nous travaillons tous.

Ce mardi matin, mon responsable d'équipe a également contacté, à son domicile, un autre collègue, cas contact, l'informant du cas positif et lui indiquant de se faire tester, mais il n'a pas reçu la directive de rester chez lui. Il est donc venu travailler. Lorsque la sécurité sociale l'a contacté suite à la traçabilité renseignée par mon collègue positif, elle lui a indiqué qu'il ne devait pas se trouver au travail. Ne sachant pas quoi faire, il a effectué sa vacation en présence de nos supérieurs qui sont censés connaître le protocole. A aucun moment, ils ne l'ont informé de la nécessité de rentrer chez lui pour s'isoler et être mis en arrêt de travail.

La seule réponse apportée, face à la situation de crise de ce mardi, a été la diffusion d'un nouveau planning, notant les remplacements mis en place pour mon arrêt maladie. Nous l'avons reçu le soir même par mail, comme à chaque changement de planning, par envoi groupé à tous les membres de l'équipe, sans aucune explication de la situation, sans aucune directive, sans aucune information, juste en objet : "Mise à jour planning-exploitation" et la pièce jointe. Sur ce planning, seul apparaît mon arrêt maladie, tous les collègues sont prévus de venir travailler y compris les personnes contacts, malgré les directives de la sécurité sociale. Aucune organisation n'est planifiée pour permettre l'isolement des cas contacts en attente de leur test. Mes supérieurs évitent délibérément d'évoquer la situation, d'informer tout le personnel et de prendre les dispositions qui s'imposent. Ils enfreignent toutes les dispositions légales devant être mises en place dans le cas d'un employé testé positif. Nous obtenons les informations en parlant entre collègues.

Nous avons d'ailleurs, appris en échangeant entre nous, que deux autres membres de notre équipe avaient été testé positifs au printemps, mais que notre direction ne nous avait pas informé. Ceci démontre la tentative délibérée de la direction de dissimuler les informations au prix de notre sécurité.

A cela s'ajoute le fait que le port du masque, obligatoire depuis le 1er septembre, est très peu respectée dans nos locaux. Que nous travaillons sur des pupitres, claviers et téléphones communs qui ne sont pas désinfectés. Que nous partageons une salle de pause avec cuisine pour nous restaurer car la cantine d'entreprise est fermée. Cette salle n'est pas non plus désinfectée après chaque passage. La vaisselle n'est pas faite par tout le monde. Les relevés concernant l'entretien de la climatisation ne sont pas communiqués, et nous doutons de la mise en place de cet entretien. Personnellement, je désinfecte tout, au début de chacune de mes vacations, mais ce n'est pas le cas de tous. La direction n'a pas mis en place de désinfection systématique de ces postes utilisés par tous. C'est au bon vouloir de chacun.

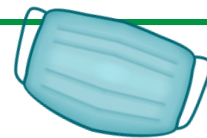
Dans le non respect des directives légales, je vous alerte sur ses dysfonctionnements graves. Combien de personnes ont été positives ? Combien de choses nous ont été cachées ? Devons nous attendre un drame pour que soit pris en compte notre sécurité.

Je suis aujourd'hui souffrant et le papa d'un enfant asthmatique, donc fragile, les manquements de mon employeur pourrait avoir de graves conséquences, et je n'évoque que ma situation personnelle, d'autres collègues étant à risque ou certains membres de leur famille.

**J'insiste sur la non information délibérée de notre direction et la non gestion de notre sécurité ».**



## L'ACCORD DE PERFORMANCE COLLECTIVE : EN QUOI CELA CONSISTE-T-IL ?



Tout est négociable même le pire ! Attention aux contreparties demandées à l'Employeur !

Issu d'un dispositif des ordonnances Macron du 22 septembre 2017, ce type d'accord succède aux anciens accords dit de « **compétitivité** ».

Des accords de performance collective peuvent être conclus afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi. C'est un accord dit « **majoritaire** » qui s'applique directement aux salariés dès lors qu'il a été signé par les organisations syndicales représentant au moins 50% des voix à l'occasion du 1er tour des précédentes élections CSE. Seul les délégués syndicaux et l'employeur peuvent négocier et conclure de tels accords.

Cet accord peut être à durée déterminée ou à durée indéterminée. Attention à la négociation d'un tel accord, car l'accord de performance collective, une fois valide s'applique directement à l'intégralité de la situation contractuelle du salarié. L'accord se substitue directement au contrat de chaque salarié.

En cas de refus de vous y soumettre, vous pouvez faire l'objet durant deux mois d'une procédure de licenciement « **pour cause réelle et sérieuse** » fondée sur votre opposition à l'application de l'accord de performance collective à votre situation contractuelle. Si vous remplissez les conditions adéquates, vous pourrez bénéficier du chômage. Vous aurez à minima (**en fonction de l'accord**), un abondement d'au moins 3000 € sur votre Compte Personnel de Formation (**CPF**) afin de faciliter votre reconversion professionnelle.

### Ces accords peuvent comporter des éléments visant à :

- aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ;
- aménager la rémunération, dans le respect du salaire minimum défini par convention de branche ;
- déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

Comme un des buts initiaux de cet accord de performance collective est le maintien de la compétitivité économique (**aux yeux de l'employeur**) cela peut amener celui-ci à demander des efforts soit dans une augmentation du temps de travail ou une diminution des salaires etc... Cela peut avoir de fortes conséquences directes sur la situation de chaque salarié.

Au départ, cet accord de performance collective était l'application limitée dans les entreprises sur l'année 2018.

Les employeurs en 2019, ont compris l'utilité d'un tel dispositif simplificateur pour le dialogue social et à ce jour depuis le début de l'année 2020, ce sont plus de 371 accords qui ont été signés pour le meilleur mais aussi pour le pire !

**Par conséquent, si votre employeur demande la mise en place d'un accord de performance collective.**





Par ailleurs, sur le contenu des contreparties que vous demanderez à l'employeur, n'hésitez pas à vous faire conseiller et à être créatif. Pour vous aider dans la négociation, et sur le bien-fondé des efforts demandés par l'employeur, vous pouvez vous faire assister par une expertise. Le taux de prise en charge financière de cette expertise n'est pas encadré à ce jour par le législateur. C'est donc encore à l'équipe de négociation de faire au mieux pour que ce soit à l'Employeur (**le demandeur d'un tel accord**) de prendre en compte l'intégralité du financement.

Enfin, alertez votre syndicat **Télécoms Prestataires** dès lors que vous êtes confrontés à la négociation d'un accord de performance collective ou à son application sur votre contrat de travail.

**Le syndicat Télécoms Prestataires mettra en œuvre l'ensemble de son réseau et de ses ressources pour venir en aide aux équipes de négociation !**

Jacques CRUVEILLIER

# FACE AU CORONAVIRUS VOUS N'ÊTES PAS SEUL·E·S



## CORONAVIRUS COVID-19

Des réponses à vos questions  
sur la **FAQ** de la CFDT

ou en écrivant à [covid-19@cfdt.fr](mailto:covid-19@cfdt.fr)