

## Reprise ou pas reprise ?

---

### Encore du flou dans le dé-confinement

La phase préparatoire de dé-confinement est engagée: Depuis le 11 mai, et jusqu'au 2 juin, des salariés sont présents sur le site de Galileo, en particulier les services généraux, Helpdesk, HSE qui mettent en place les mesures prévues par la direction, ainsi que des salariés pour des retours occasionnels. Des mesures de protection sont en place. La cantine sert des repas à menu unique.

Selon les recommandations gouvernementales, les mesures de protection doivent être d'abord collectives: Cela implique des réorganisations des espaces de travail et de l'organisation du travail pour permettre d'appliquer la distanciation et les gestes barrières. En second lieu, des équipements individuels (masques, gel) doivent être fournis s'ils sont nécessaires.

Le CSE aurait dû être consulté sur les mesures de reprise. Cela n'a pas été fait. La direction, avec l'aval des élus CFDT, n'a organisé que des points informels avec les Secrétaires du CSE et de la CSSCT.

Les membres de la CSSCT ont été informés le 5 mai sur [les mesures prévues](#)<sup>1</sup> et ont soumis leur questions et observations. Si certaines ont été prises en considérations, des questions restent en suspens.

Nos élus CGT se sont déplacés sur le site. A partir de ces premiers constats, nous avons demandé la tenue d'une réunion extraordinaire du CSE pour discuter les mesures proposées : la direction reporte cet examen au 28 mai, malgré les observations de l'Inspection du travail que nous avons alerté.

En effet, plusieurs points demanderaient à être revus pour prévenir au maximum les risques de contamination.

- Les opens-spaces : certains ne respectent pas la recommandation de 4 mètres carrés/personne d'espace de circulation. Une dé-densification et un réaménagement serait nécessaire. Les salles de réunions et de travail pourraient être agrandies. La pandémie repose la question de la pertinence du déménagement récent. L'utilisation des bureaux libres de l'aile B, pourrait permettre de résoudre ce problème. Le télétravail par roulement est une solution à condition que les conditions actuelles soient améliorées (voir ci-dessous)
- L'espacement des places à la cantine, inférieur à 1m, alors qu'il faudrait 1m50 par sécurité.
- La fourniture de matériel pour la poursuite du télétravail : Si la direction ouvre la possibilité de venir chercher ou de se faire livrer du matériel, elle n'a pas communiqué officiellement sur la procédure. Nous demandons la fourniture de fauteuil de bureau que la direction refuse : C'est la première demande des salariés selon [l'enquête de la CSSCT](#)<sup>2</sup>, suite à l'apparition de mal de dos ou des troubles musculo-squelettique pendant le confinement .
- Le temps de repos et la mise en œuvre du droit à la déconnexion: des salariés témoignent avoir travaillé davantage en télétravail, pendant les jours de repos ou au-delà des horaires normaux
- La qualité des masques (certifiée CE? quelle norme ?) et leur usage : s'il s'impose en dernier recours, il devrait être porté en continu durant 4 heures pour éviter les manipulations avec les mains.
- La mise à disposition de gel hydro alcoolique dans tous les espaces, la formation pour l'appropriation des gestes barrières
- Les procédures de retour sur site : pour l'instant, le télétravail reste la règle lorsque c'est possible. Si les salariés peuvent s'inscrire pour revenir sur le site, le flou règne sur les critères d'autorisation, laissés à l'appréciation de chaque manager, et sur le calendrier de reprise; Nous demandons la clarification de ces critères. Notamment, si le télétravail dans de bonnes conditions n'est pas possible, sous condition de volontariat, ou pour éviter l'isolement des salariés.

Les représentants des salariés devraient être largement associés pour définir les mesures les plus pertinentes et pérennes. En effet elles devront rester en vigueur pendant plusieurs mois.

La direction doit mettre à jour, en associant les élus, et communiquer aux salariés, l'évaluation des risques professionnels liés à la Covid, incluant les risques psycho sociaux liés à la situation, et définir les mesures de prévention.

**Aujourd'hui, nous considérons que ces dispositions placent les salariés dans une situation de risque grave pour leur santé : la santé des salariés doit primer sur les autres considérations, comme l'affirme la direction. Comme le dit la CGT, nos vies valent mieux que leurs profits !**

## Télétravail : Urgence à l'amélioration

- La poursuite du télétravail au-delà de la phase préparatoire (à partir du 2 juin) : elle doit se faire en respectant les règles du télétravail : volontariat, fourniture ou prise en charge du matériel par CGG (PC portable, écran, fauteuil, connexion adéquate), prise en charge des frais de connexion (incluant électriques), frais de repas, droit à la déconnexion et contrôle du temps de travail, respect de la vie privée, définition des plages horaires de contact. Cela nécessite quelques investissements, mais l'entreprise a des ressources nécessaires, et la santé et les conditions de travail doivent être priorités. **Nous demandons la renégociation rapide de l'accord en vigueur pour mettre en place ces règles.**
- A ce jour, la reprise partielle des collègues et écoles, telle qu'elle prévue mais pas encore actée (2 x ½ jours par semaine), va encore peser sur l'emploi du temps des parents salariés. Et donc prolonger la période de télétravail
- 243 salariés ont répondu à l'enquête initiée par la CSSCT : si 68% d'entre vous souhaitent rester en télétravail après le déconfinement ; vous êtes aussi 64% à subir des difficultés et demander des améliorations :
- Les deux premières demandes étant la mise à disposition d'un fauteuil adapté et d'un grand écran

**Vos élus CGT ont remonté à la direction vos difficultés, vos demandes et proposé des améliorations. Ils continueront de défendre ces demandes si toutefois l'institution du CSE peut fonctionner conformément au code du travail.**

**Faire respecter la loi ! C'est aussi le combat des élus !**

## Le jour d'après !

Annoncé par les discours grandiloquents du Président de la République : « Plus rien ne sera comme avant ... » : Ce n'est pas la première fois que l'on entend ce genre de déclaration (revoir la crise de 2008).

Pour l'instant, il est surtout annoncé une facture très salée pour les salariés.

Les actions mise en place sont une remise en cause du code du travail par des lois d'exception, sans concertation avec les organisations syndicales, contrairement à la loi, et sans contrepartie : augmentation de la durée du travail, jours de congés imposés, remise en cause des moyens des CSE. Pourtant ces mêmes organisations syndicales sont appelées à « être coopératives » pour remettre les salariés sur « le chemin du travail », comme si les salariés avaient eu le choix

A CGG l'activité n'a pas cessé. Au contraire de nombreux salariés se sont investis pour continuer à avancer sur leurs projets malgré les difficultés rencontrées.

Pour toute récompense de cet investissement hors norme, ils ont eu l'obligation de prendre une semaine de repos « comme s'ils n'avaient rien à faire... ?! » à une période qui ne leur convenait pas forcément.

**Au niveau national comme à CGG, la CGT refuse cet accompagnement de la casse sociale et appelle les salariés à se mobiliser devant les conséquences de la crise économique qui s'annonce à CGG comme ailleurs, pour ne pas payer à la place des responsables : ceux qui ont démantelé les services publics, délocalisé les productions, exploité les ressources naturelles à outrance pour le profit maximum.**

<sup>1</sup> <http://sngg.reference-syndicale.fr/files/2020/05/CSSCT-extraordinaire-5-mai-2020.pdf>

<sup>2</sup> [http://sngg.reference-syndicale.fr/files/2020/05/Enquete\\_Covid\\_complete\\_Def.pdf](http://sngg.reference-syndicale.fr/files/2020/05/Enquete_Covid_complete_Def.pdf)





cgt.cgg@gmail.com  
Massy le 25 mai 2020



[www.cgt-cgg.org](http://www.cgt-cgg.org)

---