



Informations sociales

Dernière minute : mesures sanitaires à l'ICP Les Loges

La mesure en dessous qui a été adressée vendredi 2 juillet par la direction, au personnel, nous semble disproportionnée et non légale. Elle entrave les libertés individuelles. Le retour des pays de la zone verte (UE...) ne fait l'objet d'aucune mesure d'isolement. En termes de déplacement professionnel c'est un peu différent, mais nous doutons que l'employeur puisse imposer le télétravail, à raison de deux semaines consécutives, alors que la gravité et les mesures sanitaires définies par le gouvernement, ne le prévoient pas.

Nous attendons de la direction qu'elle supprime cette mesure en conséquence.

“Déplacements à l'étranger :

Pour tout déplacement à l'étranger, professionnel ou personnel, nous vous rappelons que vous devez respecter une période de télétravail de 14 jours avant d'être autorisé à revenir sur le site du Campus Innovation Paris. Dans ce cas, prévenez votre manager afin d'organiser votre travail en conséquence.”

Elections professionnelles ALSA

Nous remercions les collègues, celles et ceux qui ont voté pour nos listes. Les suffrages recueillis restent toutefois insuffisants et la CGT ne sera pas représentative à ALSA pour le deuxième mandat consécutif. En effet, avec 7% de poids électoral, nous n'atteignons pas les 10% nécessaires.

La confiance que vous nous avez accordée n'est pas suffisante, ni le nombre induit d'élus, à savoir un titulaire, une suppléante et un suppléant (sur 13 titulaires et 13 suppléants) pour que nous participions aux commissions.

Nous concentrerons donc notre activité sur les réunions plénières du CSE unique, sur votre information et à la défense des situations particulières pour lesquelles vous jugerez opportun de nous solliciter.

Diffusion des procès-verbaux

Nous ne pouvons que déplorer que les procès-verbaux des plénières de CSE d'avril et de mai 2021 n'aient pas encore été diffusés par la direction. Ce retard est excessif et contraire à l'importance que la direction affiche donner aux débats. Ces réunions ont pourtant été riches en enseignements.

Retour sur le CSE ALSA du 10 juin 2021

Mesures sanitaires à partir du 9 juin :

Dialogue préalable avec les élus : au Siège *nada* et aux Loges, rétropédalage de la direction qui le 1er juin ne voulait pas en discuter avec les élus. Finalement une réunion s'est tenue le 9 juin au matin.

Télétravail :

- Nous demandons depuis plus d'un an (le 1er déconfinement) que tous les techniciens chercheurs et supports puissent bénéficier du travail à domicile, au moins partiellement, du fait du risque d'exposition au virus. La direction a encore répondu que c'était possible sans entendre que c'était au management réticent de faire le pas vers leurs subordonnés (pas collaborateurs, non vraiment pas) et non à ces derniers de les en convaincre. Nous rappelons qu'il s'agissait là d'une mesure sanitaire...
- En ce qui concerne les salariés qui bénéficient du travail à domicile, la direction en CSE, a assuré que le 5ème jour de la semaine était laissé au choix des personnels (travail à domicile ou sur site).

Dans un cadre plus général, la CGT a demandé lors de cette plénière de CSE, la reconnaissance des efforts de chacun et chacune qu'il ou qu'elle ait été sur site ou en télétravail, sous la forme d'une prime généralisée par exemple.

Risque psychosocial, stress, souffrance :

Le médecin du travail de l'ICP des Loges a pointé particulièrement les groupes Sûreté / Sécurité et Informatique. La surcharge de travail avec des effectifs au cordeau est probablement la première cause des difficultés, accentuées par la politique sociale où les salariés sont ramenés à eux-même face aux problèmes organisationnels (objectifs individuels, Be Act & Engage, My Voice, FeedBack). Contre ce dogme, le médecin du travail a défendu ce qui nous oppose à la direction (encore à la dernière réunion SSCT de l'ICP du 1er juin sur le droit d'alerte émis au sujet d'une personne et du Groupe Sécurité) à savoir que les salariés ne doivent pas avoir à prioriser et qu'ils doivent être en situation de faire normalement leur travail dans un temps adapté. Selon le médecin donc, prioriser est un facteur de stress et cette charge revient à l'organisation.

Le médecin a aussi fait la même analyse que les élus sur les indicateurs (réunion de la com SSCT du 1er juin), à savoir que l'étude de l'absentéisme à l'ICP ne permettait pas de mettre les difficultés en évidence. Il préconise à la direction d'écouter ce qu'il se passe (My Voice est définitivement une imposture).

Lors de cette plénière, la direction d'ALSA n'a pas apporté de réponse à ces problèmes, qu'elle a la responsabilité de prendre en charge, ni proposé un plan d'action. Elle s'est contentée de répondre qu'elle en ferait part à la direction de l'ICP qui pourtant ne pouvait qu'être déjà au courant.

Nous sommes convaincus que les difficultés ne touchent pas que ces deux services (Sécurité et IT). Par exemple, les témoignages portant sur les conséquences des révisions budgétaires (incomprises et inexplicables) se multiplient. (Sur ce sujet budgétaire, la direction des Loges n'étant pas disponible, le point n'a pas été mis à l'ordre du jour du CSE unique. Il faut quasiment un alignement des planètes pour voir un sujet porté par les élus, abordé concrètement).

La CGT attend donc que le CSE émette une alerte et vote une expertise dans le domaine psychosocial sur le périmètre des Loges et même sur ALSA dans sa globalité car au Siège la situation ne semble pas meilleure. L'intervention du médecin du travail du site des Loges est essentielle et à noter sur les tablettes. Rien ne manque aux élus pour intervenir.

“Dialogue with me”

L'entreprise de lavage des cerveaux et de négation de ce qui fait notre professionnalisme (qualifications, mise en œuvre du travail non prescrit, collectif de travail) continue afin de nous individualiser et de nous culpabiliser pour mieux déployer la politique “sociale” du Groupe. L'employeur renvoie les difficultés et les progrès à nos comportements “à améliorer”, jusqu'à nous inviter à en imaginer, et pas à l'organisation du travail dont il est comptable. Il se dédouane de ses responsabilités organisationnelles et il monopolise l'agenda et les sujets au lieu de traiter de ce qui devrait animer les relations entre les salariés et l'organisation. Nous l'écrivions en avril dernier dans la déclaration sur la politique sociale et les conditions de travail, My Voice c'est de l'idéologie pour éviter d'interroger les rapports salariés - employeur, salariés - organisation du travail et salariés - actionnaires.

Les salariés voient leur rapport à l'entreprise de plus en plus restreint, après l'invitation à l'auto-évaluation, la flagellation dans une relation limitée à son manager. L'horizon du salarié, ce n'est pas d'être reconnu en tant que producteur, mais en tant que précaire dont on évalue très régulièrement la conformité.

A ce “petit jeu de la vérité”, vous sortirez perdants, les chefs de pôle aussi. Quelle autonomie leur reste-t-il en tant qu'encadrant puisque l'agenda et les sujets leur échappent? A la lecture des injonctions du "feedback", serait-il d'ores et déjà interdit de ne pas trouver de reproche à faire, ni de ne pas en entendre?

Le collectif est la hantise des patrons et l'opposé est mortifère pour les travailleurs, ne tombez pas dans le panneau, ne jouez pas à ce jeu.

Assurance annulation du CIE :

Une décision a été prise d'utiliser l'assurance annulation des organismes de séjours à la place de celle du CIE, plus coûteuse pour les salariés. Voir le [courrier adressé par la CGT au CIE](#).