

DISTANCIATION ET LIEN SOCIAL



Entre confinement et déconfinement, les salarié.e.s de SAFRAN HE ont subi une « distanciation » importante entre eux.

La crise du COVID 19 a créé des situations différentes entre salarié.e.s.

Pour la CGT, aucune situation n'est plus « enviable » qu'une autre et, alors que l'après est à inventer et que la Direction essaie d'en profiter, il est important de se rassembler.

Des situations différentes ...

Les premier.e.s de corvée et les activités essentielles :

La Direction a utilisé la notion « d'activités essentielles » pour justifier une reprise d'activité dès le lundi 23 mars et depuis cette date, des salarié.e.s sont présent.e.s sur site. Ce sont les « premier.e.s de corvée de SAFRAN HE », dont la présence, soit disant basée sur le volontariat, est nécessaire à l'activité. Pour eux, la vie s'est presque déroulée normalement. Presque, puisque si le travail continue, ils ignorent si le « protocole sanitaire » leur permettra de se protéger. Le protocole évolue et s'améliore, mais les connaissances sur ce virus changent et font apparaître des risques nouveaux. Hors du travail c'est le confinement, qui interdit des situations rencontrées au travail. Mais aller au travail, c'est aussi un lien social avec les copains présents, même si moins qu'avant, distanciation oblige.

Les télétravailleurs confinés :

Pour répondre à l'injonction gouvernementale de placer les salarié.e.s en télétravail, la Direction a mis en place, dans l'urgence et l'impréparation, le travail à distance à SAFRAN HE. Urgence : en quelques jours, du matériel, des accès informatiques, et même l'accès à Géode ou aux disques T et W ont été rendus possibles. Impréparation : dans le cadre de la négociation « Qualité de Vie au Travail », la Direction s'opposait au développement du télétravail et n'avait rien anticipé des risques professionnels engendrés par cette situation nouvelle. Le télétravail est normalement basé sur le volontariat mais les salarié.e.s n'ont pas eu le choix. Ce déploiement « à la hussarde » s'est fait sans évaluation des moyens matériels ni des conditions de travail (qualité de connexion, espace et environnement de travail, ergonomie, ...). La frontière et l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle ont volé en éclats et l'isolement s'est accru. Mais cette situation évite de s'exposer au virus. A la CGT nous sommes favorables à un télétravail maîtrisé.

Les confinés en chômage partiel :

Lorsque la Direction impose 5 jours de congés ou veut positionner 5 Modulations ou RTT, elle sous-entend, comme le fait le MEDEF, que le confinement est une période de « vacances ». Mais c'est faux ! Lorsque vous êtes cloîtrés à votre domicile, sans pouvoir rencontrer famille ou amis, lorsque vous devez justifier vos déplacements, lorsque l'extérieur est une menace, la situation est anxiogène. Lorsque vos échanges avec vos collègues ou votre manager sont réduits à quelques e-mails ou coups de téléphone, lorsque vous n'avez pas de visibilité sur la suite et que les médias relayent une crise économique à venir, vous nourrissez une inquiétude sur votre avenir professionnel. Si confinés chez eux, ces salarié.e.s ne sont pas directement exposé.e.s au virus, leur situation d'isolement et d'insécurité fait l'objet de l'inquiétude de la CGT Turbomeca.

Les managers :

Dans sa stratégie de reprise, la Direction s'est appuyée sur les managers. Ces dernier.e.s ont alterné le télétravail et la présence sur site, tels que décrits plus haut. Elles/Ils ont été chargé.e.s de maintenir un lien avec leurs équipes dont les membres étaient dans les différentes situations. Elles/Ils ont parfois pris le rôle de « référent Covid » en plus de leur poste. Ils relayent la voix de la Direction et sont chargés de remettre la machine en route tout en rassurant les équipes. Mais qui s'occupe d'eux ? La conduite de la reprise a entraîné un accroissement important de la charge de travail entraînant une explosion des horaires de travail. Vie privée et vie professionnelle n'ont maintenant plus de frontières. Les managers nourrissent les mêmes inquiétudes sur le virus et sa propagation mais doivent se montrer rassurants vis-à-vis de leurs équipes, s'exposant ainsi à d'importantes exigences émotionnelles. Mais ils conservent un peu de lien social et leur rémunération n'a pas, ou peu, été impactée durant cette période.

Bordes, le 28 mai 2020

Mais une condition commune ...

Pour tous les salarié.e.s, quelle que soit la situation vécue, le COVID 19 a bouleversé l'existence.

Nous vivons à présent exposés à une menace invisible d'une épidémie qui menace notre vie. Lorsque notre état de santé nous permet de résister, nous nourrissons la crainte d'être un facteur de propagation, de transmettre ce virus à nos proches et nos amis. Alors nous appliquons la distanciation physique mais le lien social se dégrade.

Si chacun d'entre nous possède une sensibilité propre qui entraîne une perception différente de ce moment, aucune des situations n'est plus enviable qu'une autre.

Il n'est pas question de penser que « je suis le plus mal loti », mais au contraire il faut être attentif aux autres et se rassembler pour préparer la suite

Inventer l'après

Cette crise nous interroge tous sur notre mode de vie, sur le choix de société et le modèle économique, sur l'avenir de notre entreprise et la stratégie industrielle, sur la place des salarié.e.s et sur leurs conditions de travail.

Nous voyons déjà que notre Direction veut en faire une opportunité pour créer des divisions et remettre en cause notre modèle social. La première cible identifiée est l'accord 35h.

Le moment est venu de se rassembler, de partager, débattre et échanger, pour construire un avenir. Notre avenir, peut-être avec une distanciation physique, mais avec un lien social fort qui permette aux salarié.e.s de ne pas se sentir abandonné.e.s par l'entreprise.