



# L'INFO CSE

## ACTUALITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE

Réunion extraordinaire du 9 avril 2020



Sud Solidaires BPCE

**P**andémie oblige, la réunion s'est tenue en audio conférence. Seul et unique thème : le COVID-19 et les mesures prises par la CEIDF pour y faire face. La séance a débuté par un autosatisfecit de F. de Laportalière qui s'est adonné à un très long exposé des actions décidées par le directoire. En cela, il a été très largement relayé par le SNE-CGC jamais avare de louanges pour saluer l'action de la direction et la secrétaire du CSE de conclure que oui, on pouvait affirmer que le directoire francilien avait pris les dispositions adéquates pour protéger la santé des salariés. Merci patron. Cette organisation syndicale nous a habitué à des renvois d'ascenseurs récurrents envers la direction qui le lui rend bien.

Nous avons déjà eu l'occasion d'écrire que certaines dispositions allaient dans le bon sens. La réunion du CSE a permis aux élus **Sud** de rappeler les points de désaccord dans le traitement de cette crise.

**Sud** ne le répétera jamais assez. L'employeur a une obligation de résultat en ce qui concerne la protection de la santé de ses salariés. Les mesures liées au COVID-19 à la CEIDF sont-elles suffisantes ? La réponse est négative et en voici les raisons.

### Le traitement par la direction des cas avérés ou suspectés de COVID-19

Nous avons demandé à F. de Laportalière de mettre en œuvre dans notre entreprise les recommandations de l'OMS. Elle préconise qu'il y ait mise en quatorzaine des personnes ayant côtoyé le malade atteint ou suspecté d'être contaminé. Cette mesure de précaution nous semble indispensable. Elle est d'ailleurs mise en œuvre

dans d'autres réseaux bancaires. Qu'est-ce qui justifie que cela ne soit pas la solution retenue à la CEIDF ? Pour toute réponse, on nous répète à l'envi que l'on s'en tient aux mesures gouvernementales.

En tous les cas avérés ou suspectés, les élus ne disposent pas de moyens de vérifier que les mesures mises en place par l'employeur sont appliquées au regard des informations relayées qui sont générales.

### Le ménage

Un ménage spécifique et renforcé doit être mis en œuvre pour éviter la propagation du virus dans les unités de travail. Par ailleurs, dans le cas où un salarié est infecté, les locaux doivent être désinfectés par une société spécialisée.

Or, que constatons nous ? Certaines prestations de ménage n'ont pas été effectuées régulièrement et il ne s'est pas agi d'un ménage spécifique. Pire, dans des cas avérés de COVID-19, ce sont les salariés eux-mêmes et parfois avec leurs propres produits qui ont procédé à la désinfection des locaux.

Sur ce thème, F. de Laportalière joue l'étonnement. Il admet que la désinfection des locaux par les collègues n'est pas conforme. Seules 30 anomalies de ménage sur 3.000 ont été remontées. Pour les cas de contamination, la mise en place d'un dispositif d'alerte permet à la DALIS de faire intervenir une équipe.

Le sujet reste entier. Comme souvent à la CEIDF, la réalité est tout autre que les intentions affichées. Sauf que là, l'inconséquence est dangereuse pour la santé des salariés.





## Les congés

### • Concernant l'arrêt pour garde d'enfant.

Une note du 1er avril intitulée «congés et arrêts de travail», récapitule les différents cas d'espèce dont l'arrêt pour garde d'enfant.

La note stipule qu'en cas de congés posés avant de déclarer l'arrêt, l'arrêt se termine la veille des congés et reprend après si la date de fin est postérieure aux congés. Or, sur ce point la disposition paraît illégale.

Pour **Sud**, l'arrêt prévaut s'il est posé. En cas de nouvelle demande ou de renouvellement, le salarié reste en arrêt si les conditions sont réunies et il n'y a pas de pose de CP ou de RTT. La réponse du DRHS ne porte pas sur l'aspect juridique. La règle édictée serait éthiquement et moralement juste. Ces salariés étant chez eux, il serait moral qu'ils participent à l'effort collectif en posant des jours de congés.

Être en confinement avec ses enfants ne saurait être assimilé à des vacances.

Inutile de dire que nous n'avons pas les mêmes valeurs éthiques et morales que lui.

• Concernant les 200 personnes du siège dont l'activité n'a pas été jugée essentielle par la direction.

Nous refusons cette stigmatisation d'une partie des salariés.

La direction ne peut pas facialement afficher bienveillance et équité et en sous-main demander aux responsables d'unité de faire pression pour que les collègues posent des jours de congés. Rappelons, s'il en est besoin, que ces 200 personnes du siège n'ont pas demandé à ne pas travailler. C'est la direction qui a jugé non essentielle leurs activités.

Outre, le choc psychologique que cela représente de se sentir inutile, il ne leur appartient pas de payer les pots cassés d'une organisation défaillante (manque de PC, posture archaïque de refus de télétravail pour les techniciens). La direction fait preuve d'une mémoire sélective. Elle oublie qu'au mois de décembre, les mêmes se rendaient comme ils le pouvaient à leur poste de travail aux prix d'efforts importants. La direction refusait alors de valider une journée théorique s'ils ne pouvaient pas faire leurs horaires journaliers.

Équité et solidarité ? Des notions manifestement à géométrie variable.

## J'ADHÈRE

A retourner à la permanence **SUD** par courrier interne :  
64 - 68 rue du Dessous des Berges, 75013 Paris

La cotisation annuelle est prélevée en 4 trimestres et s'élève  
à 0.40 % du salaire net.

NOM ..... PRÉNOM .....

DATE DE NAISSANCE ..... / ..... / .....

ADRESSE PERSONNELLE .....

PORTABLE PERSONNEL ..... EMAIL PERSONNEL .....

AFFECTATION ..... FONCTION .....

CLASSIFICATION ..... SALAIRE NET ANNUEL (pour calculer la cotisation) ..... €

A PARIS, LE 17/04/2020

DÉLÉGATION SUD : J-PHILIPPE BASTIAS - VALÉRIE BOISLIVEAU - EMMANUEL CHAGUN - CHRISTINE DELDICQUE - MARTINE DESAULES  
MICHÈLE DI CIGCO SAMIRA ISKOUNENE - BETTINA LARRY - OLIVIER LE SAEC - ALEXANDRA RIDEAU - BORIS VIOLET - VINCENT WEBER.

