

SUD-Solidaires s'exprime!



Solidaires, Unitaires et Démocratiques

MADAME CHARPY, DE QUOI AVEZ-VOUS PEUR ?

Orléans, le 21 février 2026

« Ils ne disent pas bonjour »
ou quand la direction fuit
ses responsabilités !

Dans son enquête interne,
la direction pointe de
prétendus problèmes de
politesse des salariés.

Le fait de se taire ou de
s'isoler est un signe de
souffrance au travail !

La direction cherche à
détourner le problème et
inverser les culpabilités.

Aurait-elle été saisie par
deux OS juste pour mettre
en évidence que les
salariés ne disent pas
bonjour et refusent de
participer aux moments de
convivialité ?

Chercher des fausses
excuses et des boucs
émissaires ne permettra
pas aux salariés
de retrouver la santé au
travail !

Nous alertons sur un
management au plus haut
niveau qui présente des
signes inquiétants, qui peut
peser sur le climat de
travail et les relations
humaines.

Mais la direction cherche
des coupables parmi les
salariés !

Protéger la santé des
salariés est une obligation
légale pour la direction !

DES DROITS D'ALERTE PIÉTINÉS

Le 3 février, SUD-Solidaires déclenche auprès de la Direction **deux droits d'alerte** (Danger Grave et Imminent ; Atteinte aux droits des personnes). Ces processus, strictement encadrés par le droit du travail **obligent** la direction à mener une enquête conjointe sans délai auprès des services concernés.

Lors du **seul entretien** avec Mme CHARPY, SUD-Solidaires apprend que, début janvier, suite à un mail du SNE-CGC et de l'UNSA, la direction a diligenté une enquête interne au sein des nombreux services du pôle Droit, Finance et Environnement suite à la recrudescence d'arrêts maladie...

L'objectif : « analyser les qualités des relations professionnelles et des modes de communication ».

Tous les salariés des services n'ont pas été entendus par la direction, mais l'enquête a très vite conclu à :

- Une charge de travail trop importante,
- Une problématique dans les modes de communication,
- Une absence de harcèlement moral qualifié !

Mme CHARPY nous explique que tout est sous contrôle, que des plans d'actions sont mis en place avec pour objectif le retour de bonnes conditions de travail.

Sauf que cette enquête, partielle et partiale, n'entre pas dans le cadre des deux droits d'alerte puisqu'elle a été réalisée avant leur déclenchement.

MESURES DILATOIRES

La direction décide de manière unilatérale la mise en place notamment d'un coaching, d'une évaluation de la charge de travail et d'une structuration des process.

Afin de protéger la santé des salariés exposés à des conditions de travail préoccupantes, SUD-Solidaires maintient ses deux droits d'alerte.

MME CHARPY DÉFIE LE CODE DU TRAVAIL

Nous rappelons qu'une fois le DGI déclenché, la direction est obligée de mener une enquête conjointe avec l' élu qui a porté l'alerte dans les plus brefs délais. (Art L 4132-2).

Devant notre refus de lever le droit d'alerte, et voyant le danger d'une enquête conjointe au sein de ces services, Mme CHARPY décide de franchir une étape dans le dialogue social « constructif ».

Elle refuse l'instruction légale de ces droits et impose un CSE extraordinaire visant à les lever sans enquête sérieuse.

Le Code du travail est clair : la direction ne peut s'opposer à un droit d'alerte et doit mettre en place les procédures légales. Malgré nos rappels juridiques, elle procède tout de même au vote pour lever le DGI de manière illégale, en prétextant avoir déjà mené une enquête conjointe. Or une enquête interne ne peut se substituer à une enquête conjointe obligatoire et immédiate dans le cadre d'un droit d'alerte !

Deux syndicats (SNE-CGC et UNSA) ont voté pour la levée du DGI malgré cette irrégularité. Un compte rendu du CSE est en cours de rédaction. Lorsqu'il sera en ligne, sa lecture permettra de voir précisément ce que font la direction et ces deux organisations syndicales, et qui respecte ou non le Code du travail.

HARCÈLEMENT MORAL ?

Deux phrases nous interpellent dans les conclusions de l'enquête de la direction : « il n'y a pas de harcèlement moral caractérisé ! ». Le mot est lâché ! Par qui a-t-il été évoqué ? Comment affirmer l'absence de harcèlement moral caractérisé sans enquête et sans entretien avec tous les salariés des services ? Écrire que le harcèlement moral n'est pas caractérisé, n'est-ce pas avouer que ces faits existeraient et de tenter de les minimiser voire de les cacher ?

Devant nos questions concernant leur mail à la direction et afin de savoir si ce sont eux qui ont utilisé ce terme, les deux OS refusent de nous répondre !!!

Pourquoi ce manque de transparence auprès des membres du CSE ? On parle de la santé des salariés !

Les divergences syndicales n'ont pas leur place à cet instant. Pour SUD-Solidaires, seule la vérité compte afin de protéger les salariés !

Si ces syndicats ont évoqué des faits de harcèlement moral dans leur mail à la direction, comment se contenter d'une simple enquête RH sans contradicteur ? Et comment se satisfaire d'un simple coaching ?

SUD-SOLIDAIRES NE LÂCHERA RIEN

Devant ces méthodes, nous avons saisi l'inspection du travail (qui a abondé dans notre sens) afin de faire respecter le cadre légal et ainsi déclencher une enquête conjointe. S'il faut aller en justice, nous irons ! Nous vous tiendrons informés de la suite de la procédure.



**LA SANTÉ DES SALARIÉS EST EN JEU !
NOUS IRONS JUSQU'AU BOUT !
REJOIGNEZ-NOUS !**

Vos représentants SUD-Solidaires

Maryline BALLANGER, Florine BERHOUET, Elodie DAGRON, Cécile GAMBERT, David GANDON, Laurent GIRARDEAU, Françoise GODBILLOT, Alain GROSMIRE, Tristan GUERIN, Isabelle LEFEBVRE, Damien PINSAULT, Alain QUESNE, Aurélien RIGUET, Corinne RIGUIDEL, Gêrôme TOURNOIS



Contact

SUD-Solidaires Groupe BPCE
Section Loire-Centre
2, rue Lavoisier 45140 Ingré
Tél. 02 38 41 52 84 / 06 95 26 58 29
Code courrier PSX45
sudcelc@sudbpce.com