



# Lettre ouverte !

Messieurs les Membres du Directoire,

L'intersyndicale souhaite vous interpeller sur les dernières consignes passées qui portent sur la pose de congés et autres directives.

Face à la pandémie et aux mesures gouvernementales, vous avez obligatoirement reçu la plaquette du Ministère du travail du 23 mars 2020 s'intitulant : « *quelles mesures l'employeur doit-il prendre pour protéger la santé des salariés face au virus ?* ».

Sur la 1<sup>ère</sup> page, **3 rubriques** rappellent les mesures qui découlent de l'intitulé :

\* « La loi : l'employeur est responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés.... La présence des salariés à leur poste dépendra largement de leur confiance dans la capacité de l'entreprise à répondre à leurs inquiétudes et à les protéger contre les risques spécifiques liés au virus, notamment ceux en contact avec les clients ».

\* « Réévaluer les risques : l'employeur doit donc réévaluer ses risques.... Mettre en œuvre les mesures nécessaires pour éviter ou, à défaut, limiter au plus bas le risque... »

\* « Le dialogue : le dialogue dans l'entreprise revêt une importance essentielle en situation de crise. Les représentants du Personnel, en particulier les représentants de proximité et le CSE sont bien placés pour aider à identifier les situations à risque au quotidien et la faisabilité réelle des actions que l'employeur envisage de mettre en œuvre. Ils peuvent anticiper les questions pratiques puis participer à la diffusion de l'information auprès de leurs collègues... ».

Au niveau national, lors des échanges réguliers entre les Organisations Syndicales, Patronales et les Ministères du Travail et de l'Economie, le respect très aléatoire de ces consignes au niveau des Banques ont fait l'objet de plusieurs interventions. Le Ministre du Travail a assuré aux intervenants qu'il allait faire un rappel.

La FBF vient à ce titre de compléter sa fiche qui décline 4 engagements pris *-normalement-* par l'ensemble des établissements bancaires : sécuriser les accès aux services bancaires et aux conseillers clientèle, respecter et actualiser les mesures sanitaires, privilégier le télétravail et les activités essentielles et poursuivre le dialogue social (*partenaires sociaux et organisations syndicales*),

Localement, pensez-vous que l'ensemble de ces consignes aient été respectées?

Des salariés nous sollicitent quotidiennement, d'où l'importance de la rubrique sur le dialogue, qui est un outil à ne surtout pas négliger. Il peut apporter des propositions, voire anticiper les situations, que ce soit sur l'une ou l'autre des 2 autres rubriques ou sur toute autre déclinaison.

Si nous avons été consultés en temps et en heure au sujet de la sécurisation des accès aux conseillers, nous aurions pu compléter les mesures que vous avez progressivement mises en place pour parfaire les dispositions reprises dans la 1<sup>ère</sup> rubrique. Sur la question sanitaire, certains développements mériteraient d'ailleurs d'être vus en concertation.

L'horaire des services centraux devait également s'adapter, qu'en est-il ?

Au niveau du CSE, il a fallu que nous insistions pour que des réunions régulières soient mises en place via une « commission restreinte » pour commencer puis, comme il se doit, en mode plénière. Dans cette instance, si certaines questions ont été répondues, d'autres ont été éludées par la Direction, comme la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (*rubrique 2*) dont l'urgence ne lui semblait pas être primordiale ... Cette demande n'était là pour embêter qui que ce soit mais il faut savoir que, dans les droits d'alertes émis dans d'autres Etablissements bancaires, l'Inspection du Travail a demandé que ce document lui soit fourni dans les plus brefs délais. Cela comprenait l'organisation détaillée mise en place, tâches vitales identifiées en partenariat avec les représentants du Personnel y compris, afin de prévenir au mieux les risques liés à la nouvelle organisation de l'activité.

Dans la note sur les congés/RTT envoyée par le Directoire, il est stipulé que les collègues sont incités à poser des congés payés sur avril pour la 1<sup>ère</sup> mesure, selon le process habituel, donc d'un commun accord entre le collègue et le manager mais, dans les faits, **cela ne se passe pas du tout comme cela**.

Il est indiqué, dans un 2<sup>ème</sup> temps, que des jours RTT/repos/à défaut CET seront imposés à certains salariés... Lesquels seraient alors concernés ? Sur quels critères, dans une même équipe, les choix seront-ils opérés ? Quid des différentes situations ? Ce type de mesure ne pouvant résulter que de difficultés économiques, le CSE a-t-il été saisi sur ce point ? Pourquoi si l'Entreprise affirme avoir de telles difficultés, vient-elle de proposer et faire voter par son COS, l'augmentation des intérêts des parts sociales ? Le surplus d'intérêt ainsi servi se monte à combien ?

Alors que les décrets relatifs aux mesures d'urgence sanitaires relatifs aux temps de repos (*congés, RTT, etc.*) sont publiés depuis le 26 mars, la Direction biaise de nouveau la consultation des instances.

Cette note a été envoyée aux managers jeudi dernier. Le vendredi, la Direction en a fait part au CSE au travers de la réunion hebdomadaire d'une heure, puis recueille en réaction quelques remarques de sa part, tout en évitant, sous couvert d'une pseudo solidarité, de passer par une négociation syndicale... alors que le décret stipule que la partie congés doit faire l'objet d'un accord d'Entreprise.

Qu'à cela ne tienne, l'ordre aux managers est lancé ce même vendredi afin que les salariés posent absolument une semaine de congés sur Avril. La cacophonie règne, quelques chefaillons (*de tout niveau*) refusent des aménagements « logiques » demandés par les salariés... mais ils sont contredits par la note RH qui tombe ensuite et les autorise. Tout cela est malsain, l'autoritarisme et l'empressement sont mal placés, tout autant que la non consultation des syndicats avec nombre de questions qui restent en suspens. Ces mesures, pouvant s'étaler jusqu'au 31/12/20, sont-elle si urgentes à prendre ? Les Directions d'autres caisses sont plus souples et refusent, par ex., d'appliquer les 5 jours de congés payés ! L'exercice du droit syndical serait-il plus réduit à la CEPAL que dans les autres Entreprises ? A ce titre, quid de la liberté de déplacement ? L'Entreprise a-t-elle anticipé les demandes de déplacements des IRP en cas d'urgence avec des justificatifs de déplacements professionnels appropriés ?

Pour conclure, affirmer dans ce contexte que la pose des congés est un acte solidaire ne veut plus rien dire, cela ne devient qu'un simple élément de langage dénué de fondement, avec un nombre important de situations qui ne sont pas prises en considération. Un geste solidaire ne peut être confondu avec une mesure imposée sans autre discernement. Il s'avère en plus qu'avec ce type de décisions les absences en cours et à venir s'en ressentiront, l'ouverture des agences et le fonctionnement des services dans le prolongement.

L'objet de notre lettre est donc de réclamer, comme indiqué dans les textes, l'ouverture d'une négociation afin que la majorité des situations soient prises en compte et que le maximum de questions soient abordées et répondues.

Recevez, Messieurs Les Membres du Directoire, nos salutations syndicales.

**L'intersyndicale CEPAL**