

Le travail c'est la santé ?

Depuis le début du confinement, la CGT COVEA s'est battue pour qu'un maximum de salariés puisse rester à domicile. L'état des lieux est satisfaisant puisque le 26 mars, seuls 209 collègues étaient encore contraints de travailler sur site.

RESTONS COUVERTS !

L'abnégation de la CGT a payé, notamment à la GMF pour laquelle la situation a été chaotique les 10 premiers jours. Dans les centres de gestion, après la mise en place du télétravail, il était initialement question de maintenir 25 % de l'effectif sur site. Au final, consécutivement à la pression exercée par vos élus CGT, les salariés sont au nombre de trois, par roulement.

Pour autant, nous restons attentifs à ce que les conditions de travail ne génèrent pas de risque pour les salariés concernés.

PAR AILLEURS, NOUS CONTINUERONS DE VERIFIER QUE LA PRESENCE SUR SITE EST JUSTIFIEE, ET NOUS VOUS DEMANDONS DE NOUS FAIRE REMONTER TOUTE SITUATION VOUS SEMBLANT ABERRANTE.

UNE PRIME A LA PRISE DE RISQUE ?

Dans cette période particulière où les autorités nous demandent de limiter les déplacements, il est évident que toute activité susceptible de générer des contacts constitue un risque. La direction a donc mis en débat, auprès des syndicats, la question d'une prime versée aux salariés contraints de travailler sur site.



catastrophiste. Nous rappellerons juste que nous sommes dans une situation exceptionnelle motivée par l'extrême contagion d'un virus qui tue plusieurs centaines de personnes chaque jour sur le territoire national. Nous doutons fortement que l'octroi d'une prime journalière, quel qu'en soit son montant, contribue à la sécurité des collègues concernés. Certains collègues mal rémunérés voient dans cette prime l'opportunité d'arrondir leur fin de mois. Dans un groupe qui brasse autant de milliards, il serait bienvenu de verser à toutes et tous des salaires décents au lieu d'inciter certains salariés à venir travailler en période de confinement pour gagner quelques dizaines d'euros de plus.

PLUTOT QUE DE CAUTIONNER UNE PRIME A LA PRISE DE RISQUE, NOUS PREFERONS QUE TOUTES LES MESURES SOIENT MISES EN ŒUVRE POUR LIMITER AU STRICT MINIMUM LE NOMBRE DE SALARIES CONTRAINTS DE VENIR SUR SITE.

SUR LE FOND, CELA NOUS POSE PROBLEME. IL N'EST PAS ICI QUESTION DE PENIBILITE AU TRAVAIL, MAIS BEL ET BIEN D'UN RISQUE SANITAIRE GRAVE.

Nous saluons bien entendu le professionnalisme des collègues contraints de prendre le risque de travailler sur site.

POUR AUTANT, CE RISQUE A-T-IL UN PRIX ? N'EST-IL PAS CHOQUANT DE VERSER UNE COMPENSATION FINANCIERE A DES PERSONNES AU MOTIF QU'ELLES RISQUENT D'ATTRAPER UN VIRUS MORTEL ?

A combien devons-nous estimer la vie d'un salarié ? Ce ne sont pas quelques dizaines d'euros qui compenseront, aux yeux de ses proches, le décès d'un collègue !

On nous reprochera une fois de plus de crier au loup et d'avoir une vision

QUAND L'ACCORD TEMPS DE TRAVAIL REVIENT SUR LA TABLE

Le télétravail s'est donc déployé à grande échelle, et ce sont aujourd'hui la moitié des salariés du groupe qui sont concernés par ce dispositif exceptionnel. Cela ne s'est pas fait sans mal, notamment au niveau de l'acheminement et du branchement du matériel récupéré sur site. Outre les petits désagréments du quotidien, et la promiscuité liée à la présence des autres membres de la cellule familiale, une grosse incertitude existe concernant l'activité dans les semaines à venir et les décisions que la direction entend prendre en conséquence.

Les dispositions de l'accord « Temps de travail » ont d'ores et déjà été évoquées. Elles permettent, pour certaines populations, de lisser le temps de travail sur l'année en considérant des semaines hautes et des semaines basses.

EN TANT QU'ORGANISATION SYNDICALE NON-SIGNATAIRE DUDIT ACCORD, NOUS NOUS OPPOSONS A CE SYSTEME QUI CONSIDERE LE SALARIE COMME UNE VARIABLE D'AJUSTEMENT ET QUI PEUT DE SURCROIT ENGENDRER DE GRAVES REPERCUSSIONS SUR L'EQUILIBRE VIE PERSONNELLE / VIE PROFESSIONNELLE.

DES CONGÉS EN CONFINEMENT ?

Pour revenir sur la conjoncture actuelle, les baisses d'activité observées dans les secteurs en contact clientèle sont de l'ordre de 50 à 70 %. Dans ces conditions, il a été acté que les salariés ayant posé des congés pendant la période de confinement ne pourraient y renoncer. L'article 7 du projet de loi d'urgence sanitaire va permettre aux entreprises d'imposer jusqu'à six jours de CP aux salariés **sous réserve de l'existence d'un accord de branche ou d'entreprise** (actuellement inexistant).

La direction COVEA a donc mis en œuvre un dispositif incitatif : le groupe abonnera des fonds de solidarité, à hauteur de 10 € par jour de congé pris en période de confinement. Nous espérons que ce système ne débouchera pas sur des discours culpabilisants. La majorité des salariés n'a pas besoin de leçon de morale en la matière : ils donnent déjà à des associations et participent à la solidarité nationale en payant leurs impôts, conscients de l'importance de ces gestes (contrairement aux chantres de l'optimisation fiscale et sociale, pourtant bien contents d'avoir recours aux fonds publics en situation de crise ...).

Nous serons vigilants à ce que les salariés aient le choix de refuser la pose de congés. Il ne faudra pas que ce refus soit considéré comme une insubordination ou une absence d'agilité.

NOUS VEILLERONS A CE QU'AUCUNE PRESSION MALSAINNE NE SOIT ORCHESTREE, EN PARTICULIER EN CETTE PERIODE D'ENTRETIENS ANNUELS D'EVALUATION.

NON A L'EXCES DE ZÈLE, NON AU FLICAGE !

D'une manière générale, la CGT COVEA demande à ce que la période actuelle soit placée sous le signe de la bienveillance. L'organisation du télétravail n'étant pas aisée, il est inévitable que la disponibilité de certains collègues ne puisse être optimale. Il est souvent difficile de concilier télétravail et garde des enfants. La direction a communiqué sur ce sujet à plusieurs reprises, indiquant qu'elle ferait preuve de mansuétude et de compréhension, et qu'il est hors de question que la pression soit mise sur les salariés en matière de productivité.

Nous avons pourtant recueilli plusieurs témoignages de collègues pressurés par une ligne managériale n'hésitant pas à faire du zèle en matière de surveillance et d'exigence sur le nombre d'heures travaillées. **NOUS FERONS REMONTER CHAQUE ABUS ET NOUS VOUS INVITONS D'ORES ET DEJA A NOUS INFORMER DE TELLES SITUATIONS.** Avant d'en arriver à cette extrémité, si vous estimez être en souffrance ou en situation délicate, n'hésitez pas en premier lieu à faire remonter **PAR ECRIT** votre situation à votre manager et/ou votre RRH.

LA CGT EST PLUS QUE JAMAIS A VOS COTES EN CETTE PERIODE INEDITE. PRENEZ SOIN DE VOUS ET DE VOS PROCHES ET EVITEZ TOUT RISQUE INUTILE POUR MOTIF PROFESSIONNEL. RIEN NE JUSTIFIERA JAMAIS QUE L'ON SACRIFIE NOTRE SANTE SUR L'AUTEL DE LA RENTABILITE !