

FLICAGE SUR LES RETRAITS "AUTRE" CHEZ BPCE APS

Au lieu de se préoccuper de notre bien-être professionnel, la direction préfère mettre la pression sur les temps de retraits au motif "autre" (utilisés pour les besoins physiologiques) avec des rappels à l'ordre en entretien de suivi.

Le comité de direction (CODIR) de BPCE APS connaît visiblement bien notre quotidien. Il aurait (d'après les retours terrains que nous avons) décrété 10 min de retrait « autre » par jour pour les besoins physiologiques.

Le code du travail ne définit aucune limite de temps pour les besoins physiologiques.

Nous dénonçons ces pratiques et rappelons que la jurisprudence a sanctionné plusieurs employeurs sur ce sujet.

Le CODIR se croirait-il au dessus des lois ?

Vous trouverez ci-dessous le courrier CGT transmis à la direction de BPCE APS afin de faire cesser ces pratiques !

POUR NOUS CONTACTER : CGT.BPCE.APS@GMAIL.COM / 06.11.86.74.53

NE RESTEZ PAS ISOLÉ-E REJOIGNEZ NOTRE COLLECTIF CGT

Suivez nous : <https://bpce-aps.reference-syndicale.fr/>

**LES DIRECTIONS DE
NATIXIS ET DE BPCE APS
REFUSENT QUE LES
SYNDICATS INFORMENT LES
SALARIES PAR MAIL**



**Section CGT BPCE APS
Syndicat Natixis et ses filiales**

5 avenue de la liberté,
94220 Charenton Le Pont

**BPCE Assurances Production Services
Direction des ressources humaines**
88 avenue de France
75013 Paris

Le 11 septembre 2021

Objet : temps de retrait autre

Madame, Monsieur,

Notre organisation syndicale CGT BPCE APS a été sollicitée par de nombreux salariés. En effet, lors d'entretien de suivi, une information a été donnée sur une décision du codir (comité de direction) de limiter le temps de retrait « autre » utilisé pour les besoins physiologique, à 10 min maximum par jour.

Nous découvrons ainsi cette nouvelle pratique qui n'a fait l'objet :

- d'aucune concertation/information avec les organisations syndicales représentatives ou le CSE
- d'aucune communication officielle à l'ensemble des salariés

Cette décision provoque du stress, de la peur. Depuis les rappels en entretien de suivi, certains salariés s'empêchent d'aller boire un verre d'eau ou assouvir un besoin physiologique et ont exprimé leur mal être.

Des salariés, femmes et hommes, peuvent avoir des contraintes de santé connues ou non de l'employeur (RQTH, invalidité, femme enceinte, maladie...) et vous devez intégrer ces paramètres dans le management et les ordres que vous transmettez à l'équipe managériale.

Par ce courrier, notre organisation syndicale CGT BPCE APS vous alerte des effets de cette décision et vous demande d'y mettre fin sans délai afin de préserver la santé des salariés comme le prévoit le code du travail par l'article L4121-2 qui prévoit notamment que l'employeur met en œuvre les principes généraux suivants :

- **1° Eviter les risques ;**
- **2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;**
- **3° Combattre les risques à la source ;**
- **4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;**
- **5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;**
- **6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;**
- **7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ;**
- **8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;**
- **9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.**

Cordialement

KAMBOUA Rachid
Délégué syndical CGT BPCE APS
Syndicat CGT Natixis et ses filiales