

RIC LES MUREAUX FEVRIER 2021

ArianeGroup

Le + syndical

PERMANENCE

La note JZD réf. 13093 du 11/02/2021 « Organisation de la permanence JZD sur Les Mureaux pendant la période de couvre-feu, prenant effet le 4 février 2021, et pour une période indéterminée liée aux mesures sanitaires Covid » évoque la mise en place d'une permanence d'un salarié AGS de 18 h à 19 h pour encadrer les sous-traitants du B56. Le fait pour lui de devoir s'assurer du départ des prestataires en fin de journée ne relève-t-il pas plutôt d'une activité dévolue au gardiennage ? Quel moyen sera mis à sa disposition pour avoir la connaissance du nombre de personnes présentes sur ce créneau horaire ? En cas de problème (prestataire n'ayant pas quitté le bâtiment à 19 h), comment sa responsabilité pourrait-elle être engagée ?

Réponse Direction :

Il ne s'agit pas de garantie de la présence de personnel mais d'encadrement des équipes externes par des salariés AGS ce qui est l'application des règles de sécurité en vigueur.

Considérations CFE-CGC : La réponse une nouvelle fois est « à côté de la plaque ». Le problème n'est pas l'encadrement mais le contrôle des présences et des départs. Encadrer ce n'est pas faire « Portier de nuit » !

TELETRAVAIL

Pourriez-vous nous informer sur les aspects « Assurances » (notamment couverture gros risque par l'IPECA, en cas de décès accidentel ou non) couvrant un salarié en télétravail pendant cette période de crise sanitaire ?

Réponse Direction :

Dans le cadre de la Prévoyance, les salariés sont couverts en cas de décès et quel que soit les circonstances sous réserve des motifs d'exclusion au titre des garanties décès.

Considérations CFE-CGC : C'est bien noté. C'est une situation que nous ne souhaitons à personne mais lorsqu'elle survient il est important de protéger ceux qui restent

MATERIEL INFORMATIQUE

Dans le cadre d'un dépannage, est-il normal que « le 11 » propose à un collaborateur d'aller chercher un nouveau moyen informatique (type tour) au C56 ? Et de ramener celui qui est défectueux ? Que se passerait-il pour le collaborateur si ce moyen se trouvait détérioré pendant le transport ?

Réponse Direction :

La norme est que le technicien informatique s'occupe de livrer le nouveau PC fixe et de récupérer le PC fixe défectueux mais dans certains cas il se peut que cela arrange l'utilisateur de venir chercher le matériel pour des raisons de délai par exemple

Considérations CFE-CGC : Un jour il faudra arriver à comprendre que ce sont les sous-traitants qui sont au service du Client

VACCIN COVID19

La vaccination pourrait-elle être envisageable sur site si autorisation est donnée au médecin du travail ?

Réponse Direction :

La vaccination sur site par le médecin du travail sera envisageable lorsque le gouvernement l'autorisera. Une mise à jour du protocole sanitaire d'AGS sera également nécessaire, les équipes travaillent déjà sur cette mise à jour

Considérations CFE-CGC : Seulement envisageable ? Ça rentre pourtant par extension dans le registre de la protection des salariés, et dans le cas présent des plus fragiles.

ENFANT MALADE

Un certificat médical mentionnant qu'un jeune enfant doit rester à domicile ne peut-il suffire pour justifier un jour d'absence pour « enfant malade » ? Quelles sont les règles en la matière ?

Réponse Direction :

Par "malade", il faut comprendre que l'état de santé de l'enfant nécessite qu'il reste à la maison ou qu'il soit hospitalisé et n'aille donc pas à l'école. L'octroi du congé enfant malade doit ainsi satisfaire les deux conditions cumulatives suivantes :

- L'enfant doit être malade / son état de santé nécessite qu'il reste chez lui ou qu'il soit hospitalisé.
- L'état de santé de l'enfant nécessite la présence d'un parent. Le fait que l'état de santé de l'enfant nécessite une présence constante du salarié ne permet pas, en soit, de justifier l'octroi d'un congé pour soigner un enfant malade. Encore faut-il que le certificat fasse apparaître que l'enfant est malade ou que son état de santé nécessite qu'il reste à domicile ou qu'il soit hospitalisé.

Compte tenu de ces éléments :

- La consultation médicale et le certificat médical attestant de la tenue de cette consultation médicale ne peut suffire à justifier un congé pour enfant malade. En effet, un enfant qui se rend à une consultation médicale n'est pas nécessairement malade (par exemple, consultation d'orthodontiste).
- L'arrêt maladie de l'assistante maternelle ne permet pas de justifier l'octroi d'un congé enfant malade..

Considérations CFE-CGC : Encore une fois lisez la question ! Le certificat médical précise que l'enfant doit rester à domicile !!!!

Pour continuer à lire nos tracts, Téléchargez notre appli mobile MyCFE-CGC ArianeGroup !

