



Compte rendu du CHSCT Spécial du 14 mai 2020

Ce deuxième CHSCT en audio de la nouvelle DISI nous a laissé un sentiment global de frustration. En plus des conditions matérielles difficiles du fait de l'outil d'audioconférence, les « débats » se sont déroulés de manière totalement désorganisée, sans pilote dans l'avion. Mis à part satisfaire l'obligation d'information des OS, on s'est demandé quel était le but réel de ce CHSCT.

La CGT était représentée à cette réunion par :
Olivier Delemar et Jean-Eudes Bour en qualité de titulaires,
Sylvie Marcel, Pascale Baldo et Arnaud Bourdin en qualité d'experts.

1 Point sur la situation

Distribution des masques, mise en place des signalétiques, recensement des agents en présentiel... Chaque ESI y a été de son petit compte rendu, soulevant des questions de la part des organisations syndicales allant des distributeurs de papier à l'obligation des masques. Vous trouverez dans le PRA que la direction ne manquera pas de vous distribuer – et que nous mettrons en ligne sur le site de la section CGT après modifications décidées suite à cette réunion– le détail par ESI des mesures mises en place.

À en croire les chefs d'établissement, la reprise du travail se place sous les meilleurs auspices, tout le monde étant ravi de retourner au bureau. Nous vous laissons juge... En tout cas, n'hésitez pas à nous faire remonter les problèmes que vous rencontrez.

En ce qui concerne la ventilation des bureaux, on nous a assuré que tous les bureaux ont au moins une fenêtre qui peut s'ouvrir pour ventiler le bureau, que les VMC étaient vérifiées et nettoyées et que les climatisations avaient toutes été réglées sur « air neuf ». Le risque de propagation du virus par voie aérienne serait donc maîtrisé.

Les masques (jetables) attribués par les préfectures sont arrivés cahin-caha (les derniers étant arrivés à Grenoble ce jour, pendant le CHSCT). La direction a assuré que des réapprovisionnements sont prévus. Les masques réutilisables commandés par la DISI (2 par agent) sont en cours d'approvisionnement et devraient être disponibles dans les jours qui viennent. Ils viennent en complément des masques jetables déjà présents sur la plupart des sites.

Nous avons bien fait préciser que les horaires banalisés (complément du temps de présence à hauteur de 7h42) sont valables pour toute la première semaine du déconfinement, et non de la seule journée du 11 mai.

2 Examen du PRA

Le Plan de Reprise d'Activité a été ensuite étudié. Il a été rappelé que ce PRA est appelé à évoluer en fonction de la situation sanitaire et des directives nationales.

La situation des agents dits « fragiles », c'est-à-dire souffrant d'une des pathologies listées sur Ulysse et dans le PRA (p. 6), a été abordée pour rappeler que la qualification d'agent fragile passe forcément par le médecin de prévention, avec de préférence l'avis du médecin traitant.

Le médecin coordonnateur de notre direction a précisé que le retour en présentiel de ces agents ne devrait pas intervenir avant le 2 juin.

Nous avons soulevé la problématique de cette période d'isolement prolongée pour ces collègues et donc l'importance de leur permettre de se reconnecter au monde du travail plus vite.

Nous avons demandé qu'ils soient dotés de pc pour télétravailler. Il serait nécessaire d'étudier une redistribution des pc pour pallier aux cas où une connexion filaire n'est pas possible au domicile.

La direction nous a affirmé qu'ils travaillaient déjà dessus...donc à suivre !

Ce PRA rappelle que les agents en garde d'enfant ne sont pas tenus de retourner au bureau, mais il ne précise pas que cette disposition sera caduque au 1^{er} juin. Cela signifie qu'à partir de cette date, sans justificatif indiquant que votre enfant n'est pas pris en charge par l'école ou la crèche, vous êtes tenus de revenir au bureau ou de poser les congés qu'on ne vous aura pas volé...

Le PRA (p. 4) rappelle que si l'employeur est responsable de la santé et de la sécurité des agents, les agents ont également une responsabilité dans leur protection et celle de leurs collègues. En réponse à nos questions sur le sujet, l'ISST a rappelé que cette responsabilité est d'abord une obligation de résultat pour les employeurs.

Concrètement, nous vous rappelons comme indiqué dans le PRA (p. 8) que les « moments de convivialité » sont à proscrire pour le moment. Mais ce n'est que partie remise ;-)

3 Questions diverses

Nous nous sommes inquiétés de la façon dont ont été traitées les personnes dont l'administration n'a pas eu de nouvelles depuis le début du confinement. Il nous a été assuré qu'aujourd'hui, tous auraient été contactés.

Nous avons demandé la possibilité de venir au bureau sur une plage variable étendue de 6h à 10h le matin, en particulier dans les grandes agglomérations. Il nous a été répondu clairement que non, avec l'argument qu'aujourd'hui par exemple il n'y avait personne dans le métro lyonnais. Par contre, il n'est pas exclu de revenir sur ce point. Saluons la clairvoyance de notre direction qui arrive à évaluer le trafic dans les transports en commun en temps réel pour adapter les plages d'ouverture au jour le jour.

À côté de ça, prendre la décision de laisser les gens en télétravail partir avec leur fauteuil ergonomique demande une mûre réflexion. Allez comprendre.

Autre point, vous êtes autorisés à utiliser votre matériel personnel, portable, téléphone, accès Internet, mais n'espérez pas une compensation car là c'est net : c'est « niet ». Vous avez cependant droit à toute la considération du DG au fil de ses messages aux agents.

À la question de savoir ce qu'il était possible de demander à une personne en « OSA » (Obligation Spéciale d'Absence) non malade ou vulnérable et non en garde d'enfant pendant le confinement, la direction a convenu qu'il était possible de les faire revenir travailler sur place en fonction des besoins. On n'est pas loin de l'ubérisation de la fonction publique !

Vos représentants en CHSCT : Assma Boukhris, Michel Celso, Jean-Eudes Bour et Olivier Delemar