



Audio CHS-CT informel du mardi 15 septembre

Les rencontres avec les OS sous le format audio ont repris ce 15 septembre, elles pourront être prolongées au rythme d'une toutes les 3 semaines et nous ne manquerons pas de vous rapporter les informations que nous aurons obtenues.

Cependant nous avons fait remarquer que ces rencontres informelles ne pouvaient remplacer les instances paritaires.

En préambule le Directeur nous a tout d'abord présenté Élodie Gambade qui deviendra notre assistante de prévention.

Il a précisé ensuite les points qu'il souhaitait évoquer (condition sanitaire et télétravail) et a rappelé que nous n'étions aujourd'hui ni en PCA, ni en PRA et que toutes les missions devaient être menées. Nous sommes revenus en mode de travail normal c'est à dire le présentiel tout en sachant qu'il est possible d'avoir recours au TT si cela est nécessaire.

Le Directeur a rappelé le décret n°2020-1098 du 29/08/2020 concernant les personnes fragiles qui bénéficieront d'un télétravail 5 jours par semaine ou d'ASA30 si leurs missions ne sont pas télétravaillables et de ceux relevant de l'avis du haut conseil de santé publique du 19 juin 2020 qui peuvent également bénéficier d'un télétravail. Les RH vont prendre contact avec les agents concernés afin qu'ils demandent un certificat à leur médecin traitant avant de passer par le MDP.

Il a signalé l'absence des MDP actuellement en congé qui peut poser problème.

Pour les parents qui n'ont pas de garderie le TT est possible ou ASA30.

Il n'est pas nécessaire de passer par le MDP pour demander le TT pour les agents non vulnérables.

TELETRAVAIL

Le Directeur fait une distinction entre le TT sous convention et celui sous mode transitoire.

Les demandes doivent être faite auprès du chef d'ESI en indiquant la durée et les motifs (bureau partagé, éloigné géographiquement et utilisation de transport en commun).

Ces demandes doivent être analysées et compatible avec le bon exercice des missions.

Le Directeur a rappelé que les agents qui avaient changé de service n'étaient pas éligibles, que l'agent doit être autonome dans son travail. Le TT ne doit pas nuire à l'organisation de l'équipe et ne doit pas être non plus un refuge.

Nous insistons en demandant s'il y aura assez de PC si les demandes de TT sont plus nombreuses ?

Le Directeur répond qu'il accordera le TT s'il a le matériel et à condition que ce matériel ne nécessite pas de spécificités particulières comme pour l'exploitation. Le VPN15 est tout de même encore envisageable.

Actuellement la DISI gère le régime transitoire et ensuite lorsqu'elle aura les instructions de la DG les nouvelles demandes.

MATERIEL

30 % des effectifs sont équipés en portables mais le Directeur reconnaît que la situation est hétérogène entre les ESI.

En fin d'année chaque ESI aura 40 % des effectifs équipés de portables ou ultra portable, il n'y aura plus de missions sacrifiées et il ne sera plus question de demander aux collègues du DEV de redonner leur portable.

Les OS se sont inquiétées sur la capacité de la direction à nous équiper de portables si la situation se détériore à nouveau.

Les OS ont aussi fait remarquer la surcharge de travail que cela va entraîner dans les CID. Le Directeur a répondu que ce travail se ferait en parallèle de l'installation de W10. Peu rassurant...

MASQUES

Ils sont obligatoires sauf si l'agent a un bureau seul. Si l'agent ne porte pas de masque il risque une sanction disciplinaire.

Si un agent a oublié son masque, s'il est détérioré ou s'il en veut davantage il peut en demander à la direction, il y a du stock. A ce jour personne d'après la direction n'a fait remonter un quelconque problème.

La distribution a été hétérogène là aussi (de 4 à 8 masques/agent selon les ESI).

Un débat s'instaure sur la quantité fournie compte tenu de la nécessité de changement fréquent et de la

contrainte du lavage. Le Directeur balaye ces remarques et refuse d'entendre qu'il puisse y avoir un problème. Pour lui les agents sont suffisamment responsables pour en assurer le lavage, y compris quotidiennement et à la main si nécessaire. Mais son leitmotiv est surtout que les masques sont largement disponibles et qu'il n'y a donc pas de sujet. Nous invitons donc les agents qui estimeraient manquer de masques à en réclamer.

Les OS font constater que le port du masque est pénible sur le long terme, le Directeur accepte les pauses régulières, en extérieur, à condition qu'elles ne s'éternisent pas.

RETEX

La Direction est déçue du peu d'engouement à participer à ces rencontres.

COMMUNICATION

Nous faisons remonter une demande des agents de plus de clarté concernant les cas suspects notamment à la cité administrative de Bordeaux. Le Directeur indique qu'il n'a que les informations qui le concernent et qu'il nous informera si un cas nous impacte.

HYGIENE :

Nous signalons un relâchement dans le nettoyage, il semble qu'il ait été nécessaire de faire des rappels aux sociétés de nettoyage de Bordeaux et Toulouse.

PRIME COVID

Nous signalons un défaut de communication aux agents éligibles et qui n'ont pas bénéficié de la prime. L'absence d'explication ajoute à l'amertume de ces collègues.

Mme Delmas précise qu'à Bordeaux ces explications ont été diffusées par les IDIV.

EDITIQUE

Au groupe de travail informatique du 9 septembre, la DG a dévoilé la liste des ateliers éditiques voués à la fermeture et de ceux qui seraient maintenus.

Les 4 sites conservés sont Meyzieu, Poitiers, Reims et Nemours.

La fermeture de l'atelier de Limoges est prévue fin 2022.

Cette fermeture concerne 9 agents, le Directeur nous assure qu'ils seront traités comme l'ont été les ADO. L'ESI tente de récupérer une nouvelle mission.

Sur Poitiers il sera nécessaire de faire des travaux d'aménagement, l'ESI fait appel à un bureau d'étude.

La mise en place est prévue en 2021.

Le Directeur détaille la nouvelle organisation. Nous lui faisons remarquer qu'une partie des informations n'avaient pas eu de réponse lors du GT et sont donc susceptibles d'évoluer.

Les agents devraient travailler en 2 fois 7H avec 1H de recouplement entre les équipes. Le modèle adopté est celui de Meyzieu car il serait d'après la direction plus favorable sur une année. Tous les agents postés sur machine seront en équipe toute l'année sur un module annuel de 35h/semaine avec 13 jours d'ARTT .

Nous soulignons la difficulté pour certains agents d'adopter ce rythme horaire, surtout si les agents sur machine doivent commencer à 6h15 comme à Meyzieu (pas de bus à 6H15 sur Poitiers). Le Directeur répond qu'il faudra faire preuve de pragmatisme en local,

Le temps partiel n'est pas interdit pour les agents en équipe, sujet adaptable, à voir.

Une prime sera allouée aux agents postés sur machine et seulement à eux.

La prochaine réunion sous ce format est prévue le 6 octobre, n'hésitez pas à faire remonter vos remarques et questions aux représentants CGT.