

Avis du CSE C de l'UES portant sur la reprise d'activité des salariés en activité partielle et les modalités de sortie du confinement. Instance du 13/05/2020

« Au préalable les Elus tiennent à souligner la difficulté que suscite la réduction à l'extrême des délais de consultation. En effet, le CSEC doit, ce jour, rendre son avis portant sur les mesures de déconfinement et la reprise de l'activité des salariés qui étaient placés en chômage technique alors que la note d'information n'a pas pu être présentée en totalité à l'Instance le 5 mai lors de la première réunion, et que la reprise d'activité des salariés en TAD ou sur site était prévue le 11 mai. Cette difficulté d'organisation de la consultation ne devra plus se produire. Il sera donc nécessaire, pour les prochaines consultations, que l'Instance dispose au moins 48 h avant la préparatoire de la note d'information qui lui sera présentée afin de pouvoir établir une première liste de questions avant la réunion plénière, et afin d'obtenir des réponses le plus rapidement possible. Seul cet échange préalable permettra d'obtenir tous les éléments d'information nécessaires à la remise d'un avis éclairé.

Par ailleurs, la Direction doit tenir compte en élaborant son projet du délai dont dispose l'Instance pour rendre son avis. Par cette résolution, les Elus mettent en exergue l'importance d'une sortie de confinement progressive et dans des conditions réelles de sécurité et d'hygiène préservant la santé des salariés de l'UES mais plus globalement de la population.

La Direction a une responsabilité très importante dans la gestion du déconfinement dès lors qu'elle a l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour **assurer la sécurité et protéger la santé tant physique que mentale des salariés, ce qui inclut des mesures de prévention et une organisation du travail adaptée.**

Pour garantir la sécurité des salariés, le document d'évaluation des risques (DUER) a une place centrale puisque c'est sur la base de l'identification des risques que des mesures appropriées peuvent être adoptées.

Les Elus rappellent alors que les principes généraux de prévention doivent guider la réflexion à savoir :

- Eviter le risque ;
- Evaluer les risques ne pouvant être évités ;
- Combattre les risques à la source ;
- Adapter le travail à l'homme ;
- Tenir compte de l'évolution de la technique ;
- 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, ;
- Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Ces principes généraux ont été rappelés par le Gouvernement et notamment au sein du protocole cadre de déconfinement.

Par ailleurs il est rappelé que le DUER fait pour le groupe, sans spécificité par unité de travail et ne contenant que des mesures générales sans adaptation ou prise en compte des spécificités d'un site, a été qualifié d'insuffisant et doit être redéfini par site physique pour être régulier.

C'est donc sous le prisme de ces fondements que le CSEC a analysé la note d'information qui lui a été transmise et alerte la Direction sur les points suivants :

- Les Elus ont été très fermes sur le respect le plus strict du volontariat pour une reprise sur site de l'activité. Pour toutes les activités pouvant être exercées en TAD, la Direction ne peut imposer un seuil de 50% de présence sur site. Eviter la réalisation du risque de contamination ne peut se faire que par un maintien du TAD autant que possible. La reprise sur site doit se justifier par une nécessité d'exercer ses fonctions en présentiel, ce qui n'est pas le cas pour tous les postes. Il est regrettable par ailleurs, que les salariés n'aient disposé que d'un jour pour prendre leur décision de rester ou non en télétravail pour les 3 prochaines semaines et en informer leur manager. Les Elus demandent, à ce titre, que cette possibilité de rester en TAD soit prolongé au-delà du 31 mai. Le recours au télétravail constitue en effet un aménagement de l'organisation du travail qui doit être privilégié par rapport à la mise en place de mesures individuelles.
- La reprise d'activité sur certains sites se fait sans la présence de représentants de la Direction, ce qui est inacceptable au regard de l'importance du sujet et des craintes que suscitent le déconfinement. Sur ces sites, la reprise en présentiel ne peut donc être organisée en toute sécurité et responsabilité de la Direction. Il est par ailleurs important de fournir aux Elus et aux salariés la liste des responsables assortie de l'échelle des responsabilités.
- La Direction évoque brièvement la situation des salariés « fragiles » ou gardant leur enfant jusqu'au 1^{er} juin en rappelant qu'ils peuvent être mis en activité partielle si le TAD est impossible. Sur ce point, les Elus rappellent que le télétravail est notamment impossible si le salarié garde ses enfants, l'environnement de travail n'étant pas approprié.
- Le DUER portant sur les établissements de métropole précise que le règlement intérieur de l'entreprise va être adapté. Il est important de préciser que la révision du règlement intérieur nécessite le respect d'une procédure spécifique avec avis de l'instance et communication à l'inspecteur du travail. De plus, l'ajout de disposition en lien avec la prévention ne semble pas conforme à l'objet et à la nature juridique du règlement intérieur qui ne doit contenir que des normes impératives. Or, les recommandations d'hygiène qui relèvent de la responsabilisation individuelle relèvent d'avantage du Code de bonne conduite. L'Instance ne partage pas la volonté de la Direction de faire de la prévention une mesure disciplinaire.
- Le DUER de la SRR n'a été actualisé que le 17 mars, ce qui le rend non conforme aux impératifs. Les Elus demandent fermement une adaptation et sollicite de la CSSCT, un suivi strict sur ce point.
- En ce qui concerne les mesures d'hygiène et de sécurité, les Elus constatent que la médecine du travail n'est pas associée dans la détection et le traitement des « cas suspects » or cela apparait primordial pour assurer un suivi comme le recommande le Gouvernement. En outre, de nombreuses fiches portant sur l'application concrète des mesures de sécurité sont encore en cours d'élaboration ou à l'état de projet, or elles constituent un élément d'information substantiel aux CSSCT.

- Un aspect primordial de la prévention des risques semble avoir été occulté par notre Direction. En effet aucun point ne porte sur le suivi psychologique des salariés qui ont pour la plupart vécu une situation d'isolement brutale. Une communication et une analyse spécifique de ce risque sur la santé mentale des salariés devront être faites. L'analyse des risques doit inclure celle des risques psychosociaux induit par le COVID 19.
- Notre entreprise travaille avec de nombreux prestataires externes sans pour autant avoir pris des mesures spécifiques de prévention des risques et des dispositions en matière de sécurité. Les Elus s'interrogent donc sur la compatibilité entre le travail des prestataires notamment sur site et les mesures de sécurité mises en place au sein de l'UES SFR. Les Elus sollicitent de la Direction qu'elle s'assure du respect par toute personne extérieure des mesures de prévention. Le juge judiciaire a rappelé récemment (Décision Tribunal Judiciaire du 7 mai 2020) que si la société accueille de nombreuses entreprises extérieures, elle est dans l'obligation d'établir un plan de prévention et un protocole de sécurité. Ces documents en outre doivent être mis à jour pour tenir compte du contexte de pandémie lié au Covid 19 et du risque pour la santé de tous les salariés ;
- Les Elus, et notamment les membres du CSSCT, ne disposent pas des informations portant sur le suivi des stocks, des approvisionnements et des fréquences de nettoyage. Or, dans un contexte de crise sanitaire et d'épidémie, ces informations sont essentielles pour assurer la sécurité des salariés.

Le CSEC tient par le biais de cette résolution à féliciter tous les salariés des services internes et en particulier ceux des services généraux qui ont fourni un travail considérable afin de permettre un retour sur site, en urgence, dès le 11 mai. Malgré leur implication, cette réorganisation des sites n'a pu hélas être réalisée dans le respect total des consignes données par les autorités. Nous regrettons qu'une visite conjointe des Représentants des salariés et de la Direction n'ait pu être organisée sur la plupart des sites préalablement à leur réouverture, ce qui a contraint nos représentants à faire seuls ce travail de première vérification lundi 11 mai au matin et ces derniers ont relevé, notamment sur certains sites, les manquements suivants :

1. Des masques manquants, en trop faible quantité ou distribués sans respect des règles d'hygiène et/ ou uniquement aux salariés SFR et non aux prestataires ;
2. Du gel hydroalcoolique manquant ou sur de trop faibles localisations ;
3. Des ménages faits incomplètement : des claviers ou accoudoirs des fauteuils ne sont pas nettoyés, des rampes d'escalier non plus ou trop irrégulièrement ;
4. Le message sur les horaires d'accès des RIE est mal rédigé , mal communiqué et reste incompris ;
5. Les remplissages parfois très minimalistes de certains étages. De ce fait, des salariés peuvent se retrouver en situation de travailleurs isolés ;
6. Les Elus ont constaté que les fontaines à eau n'étaient plus accessibles. Il est donc important de mettre à disposition des bouteilles d'eau ou mettre des récipients recyclables jetables type gobelets à disposition des salariés pour pouvoir utiliser l'eau des robinets des toilettes ;
7. Des marquages au sol et affichage escalier montant et descendant manquants ;
8. Manque de dévidoir de papier essuie main dans les cafétérias ;
9. Manque de dévidoir voire de papier toilette dans les WC homme et femme ;
10. Pas de gel hydro-alcoolique et de lingettes désinfectantes pour les salariés dans le cadre de leurs déplacements professionnels.
11. Pas de suivi de l'heure de réalisation du nettoyage du site par le prestataire extérieur, le nombre de passages est-il renforcé ?

12. Sur les lieux de pause comprenant les distributeurs/machines à café, il manque l'affichage des mesures barrières ainsi qu'une multiplication des passages de nettoyage quotidiens
13. Pas de spray et de lingettes nettoyantes dans les espaces d'impression ;
14. La distanciation dans les bureaux n'est pas respectée partout car certains salariés se font face et ne sont pas placés en quinconce ;
14. L'accueil de certains sites n'a pas été aménagé avec un plexi glace ;
15. Aucune poubelle n'a été installée sur les sites pour récupérer les masques usagés ;

Au regard de tout ce qui précède le CSEC décide de rendre un avis favorable à une reprise des activités et à une cessation du recours massif au chômage partiel mais demande à ce qu'un suivi soit organisé pour les salariés restant en chômage partiel. Le CSEC demande par ailleurs qu'un suivi soit organisé au sein des instances compétentes (CSSCT Centrale, CSE et CSSCT métiers et le cas échéant Représentants de Proximité) afin de s'assurer de la bonne mise en œuvre des mesures de prévention et de leur adaptation pour tenir compte des points évoqués ci-dessus.

Au regard de toutes les carences relevées dans la présente résolution, le CSEC ne peut garantir que la reprise du travail sur site se fera ou se fait en préservant la santé et la sécurité des salariés et de toute personne se trouvant sur nos sites. C'est pourquoi le CSEC ne peut se prononcer sur la globalité du projet de déconfinement.

La mise à jour des différentes DUER doit être faite en prenant en compte l'évolution de la situation. Il est important de préciser que les juridictions ont sur ce point rappelé l'obligation d'associer les Représentants du Personnel et donc la CSSCT sur l'élaboration de ce document.

Le CSEC précise également que la Direction a spécifié que le plan ne porte que sur la période allant jusqu'à fin mai et que des mesures spécifiques seront élaborées à partir du mois de juin.

Dans ce cadre, les Elus mettent en avant le caractère échelonné de cette procédure de consultation et demandent dès à présent qu'une consultation soit organisée pour la période suivant le mois de mai.

Entre les deux étapes de la consultation portant sur la reprise d'activité sur site il est important d'associer les Représentants du Personnel et donc d'effectuer un « retour d'expérience » sur la première étape. Ce retour permettra de construire en avance de phase avec les IRP le plan de reprise d'activité qui suivra au mois de juin en toute responsabilité et communication.

Enfin, il est indispensable, pour garantir la bonne mise en œuvre des mesures présentées mais également pour s'assurer de la bonne adaptation des postes de travail, que les Représentants du Personnel jouissent de leur liberté de déplacement telle que définie par l'article 3 du décret du 23 mars 2020.

Pour : 21

Contre : 0

Abstentions : 0