



Entrevue avec l'AG sur l'organisation des activités suite au reconfinement

Judi 5 novembre 2020 - 9h

Participants (en audio par skype)

CGT : Hervé LAGADEC, Laurent MILLON et Christophe RATIN

Direction : François JACQ, Laurence PIKETTY, Christian CAVATTA et Armelle MESNARD

■ Introduction

L'AG demande si nous souhaitons qu'il réponde point par point à notre courrier ou si nous souhaitons nous exprimer et qu'un échange s'installe ? Nous répondons favorablement au second choix.

■ Point général sur la mise en place des mesures de télétravail/présentiel

- Hervé pose le décor sur la base de notre courrier
 - Gestion locale différente des communications nationales.
 - Le présentiel qui va au-delà du maintien des installations.
 - Point particulier de la sécurité : conditions des FLS et le rappel des salariés ; le cas des SPR dans les installations en sous-effectif.
- L'AG rappelle et précise sa volonté
 - Le CEA est placé, comme les autres établissements de recherche, dans la ligne décidée par le gouvernement. En l'état actuel, il n'est pas question de revenir à la situation du mois de mars.
 - Le télétravail doit être la norme, tout ce qui est télétravaillable doit l'être. Il a des demandes de retour sur les sites, pour le maintien des collectifs de travail notamment. Il est d'accord mais ce sera dans un second temps, actuellement c'est le travail à distance qui prévaut.
 - Par contre, tout ce qui n'est pas télétravaillable doit continuer sur site. Les installations doivent tourner, les sous-traitants dont le travail n'est que présentiel doivent pouvoir exercer leurs missions et éviter que leurs salariés se retrouvent en chômage partiel.
Ceci est notre principal point de divergence. Nous pensons que la mise en place d'un « télétravail qui est la norme » ne peut pas se faire sans une adaptation des objectifs, sans une modification des jalons.
 - L'AG est conscient que l'activité ne peut pas être normale car le télétravail génère des perturbations mais ne revient sur sa position sur le maintien des jalons.
- Nos constatations sur les centres
 - Ses directives ne sont pas appliquées. Il est demandé à de nombreux salariés de venir en présentiel sur les sites ; il leur est imposé un nombre de jours de télétravail mais aussi des jours de présence pour le maintien du collectif de travail alors que leur activité est entièrement télétravaillable.

- Des annexes 2 entendent de leur hiérarchie que le télétravail n'est pas pour eux et ils sont mis devant une injonction paradoxale : s'ils sont en télétravail, ils perdent leur prime de sujétion. Donc soit ils diminuent les risques de contamination pour eux, leurs collègues et leurs proches, soit ils perdent en pouvoir d'achat.
- Il semblerait qu'il y ait des quotas de présence 60, 50 ou 30 %. Des chefs de labo refusent des demandes de télétravail en les justifiant par un quota atteint au niveau du laboratoire. C'est présenté aux salariés dans des tableaux de présence.
- Nous interrogeons sur le maintien de formations, d'exercices, bref sur le côté essentiel de certaines missions et s'ils ont bien mesuré l'impact de cette deuxième vague.
- Nous sommes surpris que dans les ministères dont nous dépendons les salariés soient à 5 jours télétravaillés/semaine et que ça ne soit pas appliqué au CEA.
- Nous sommes alertés par des salariés à qui les hiérarchiques imposent des jours de présentiel sur les centres. Contrairement au mois de mars, le taux de contamination est bien supérieur et le maintien du lien social du collectif de travail génère plutôt suspicion et peur.
- L'AG répond
 - Il ne cesse de donner des consignes claires, il l'a encore fait la veille. Il se peut qu'il y ait encore des marges d'interprétation. Il répétera car c'est un élément de la communication. Aujourd'hui 50 % des salariés sont en télétravail, ça n'est pas rien.
 - Concernant les annexes 2, là encore son message est clair : le télétravail est indépendant du statut. Toute la partie de leur travail qui peut l'être doit être faite à distance (rapport, exploitation de données, si une manip ne nécessite pas de surveillance particulière, une fois lancée, c'est retour au domicile, etc...) Il n'est pas question de les mettre devant une injonction paradoxale, l'esprit du printemps est toujours d'actualité, il ne doit pas y avoir d'incidence du télétravail sur les primes de sujétion.
 - Concernant les annexes 1, lorsque leur présence est nécessaire pour encadrer physiquement un étudiant par exemple, ou suivre une manip, la présence sur site doit être possible.
 - Il réfute toute demande de quota aux unités.
 - Pour les exercices et formations, tout ce qui peut être reporté doit l'être. Par contre toute formation ou exercice indispensable au maintien des activités en installation (risque de perte d'habilitation par exemple) doit pouvoir être maintenu.
 - Il précise qu'ils ont bien pris conscience de la gravité de la situation sanitaire et que toutes les mesures qu'ils prennent vont dans ce sens, tout en tentant de préserver l'économie et l'emploi. Il a donné des consignes claires sur la convivialité aussi (espace de pauses, de café...) mais il est de son côté confronté à des demandes régulières de dérogations, a contrario des salariés qui nous contactent car ils sont inquiets.

■ Point particulier de la sécurité (FLS, SPR)

- Nous évoquons les cas de covid ou contacts dans les brigades FLS de Cadarache, Marcoule et FAR. Des salariés qui sont maintenus en poste alors qu'ils sont contacts. Des mesures d'isolements qui ne peuvent être strictement respectées dans la réalité.

Nous évoquons également le cas des SPR, sur Marcoule par exemple où un seul salarié, intérimaire de surcroît, a été seul pour assurer sa mission de protection dans une installation en fonctionnement.

Enfin, la contradiction entre la non-attribution injuste de la prime covid aux FLS, alors qu'aujourd'hui les chefs leur refusent des congés et les rappellent sur leurs périodes de repos pour compenser les effectifs contaminés ou contacts.

- Me Piketty répond :
 - Les cas contacts peuvent être laissés sur les sites si le médecin du travail l'autorise.

- Les mesures d'isolement sur site sont effectivement en place. Si des manquements sont effectifs (absence de décontamination des postes, promiscuité dans les véhicules...) ça n'est pas normal, elle va regarder et traiter ces dysfonctionnements.
- Elle nous apprend qu'il y a aussi des cas au Ripault.
- Elle nous confirme les difficultés à Orano mais nous dit qu'ils sont en passe de se résoudre.
- Elle va s'enquérir de tous les sujets que nous lui faisons remonter...
- Nous restons sceptiques sur ce sujet des FLS et SPR, il nous faut rester vigilants et ne pas hésiter à la solliciter à nouveau si besoin.

■ Point particulier du travail en présentiel avec l'exemple précis des salles blanches

- Après avoir échangé sur le travail à distance et partagé l'esprit et les consignes données, nous constatons que toutes les mesures de protection ne sont pas mises en place pour les salariés dont le travail sur site est indispensable. Nous nous étonnons que les mesures prises au printemps alors que le taux de contamination était moindre ne soient pas remises en place. Exemple des salles blanches de Grenoble : modifications des horaires de travail des postés pour éviter le croisement des salariés et la promiscuité dans les couloirs d'entrée et de sortie des installations, impossibilité de contact de leurs tenues de travail et personnelles, décontaminations des postes de travail entre les équipes.... Nous déplorons que nous soyons obligés de faire remonter ces situations, que ces initiatives n'aient pas été prises par les responsables locaux.
- L'AG répond qu'il est d'accord avec nous, qu'il va se renseigner et donner des directives.

■ Nos demandes et engagements de l'AG

- Nous demandons qu'un rappel soit fait, notamment sur le télétravail des activités qui le sont pour les annexes 2, sans perte de salaire.

Nous demandons quelle procédure nous devons adopter si nous constatons encore des dérives.

- L'AG précise qu'il reste sans doute des espaces d'interprétation qui doivent être réglés. Il s'engage à refaire une communication à toute la ligne hiérarchique des centres, y compris sur le sujet des A2. Il nous demande de faire remonter les dysfonctionnements aux directions de centres auxquelles il demandera régulièrement des comptes sur nos interventions. Il termine sur sa conviction qu'il doute que l'on soit en train de vivre une crise courte, qu'elle va s'étendre au-delà de 3 semaines.

Fin de l'entrevue à 10h15

■ En débriefing

Nous proposons de centraliser les interventions dans les centres et d'en avertir DRHRS afin d'être sûrs que l'info remonte bien si ça n'est pas pris en compte.

Nous proposons un affichage national CGT avec rappel de l'esprit et des consignes pour que les salariés ne se fassent pas imposer une présence injustifiée ou un chantage aux primes, avec un appel à contacter les représentants CGT locaux s'ils sont confrontés à des décisions contraires.