**COMPTE RENDU DE MON ENTREVUE AVEC LA DG du vendredi 20 mars 2020 :**

Suite au mail du 18 mars fait par O. et C. demandant à se rendre sur site pour voir les conditions de travail des agents présents, elle a d’abord fait comprendre que nous n’avions pas à venir. Suite à notre réponse, elle a finalement accepté que la secrétaire de la CSSCT vienne de 9h30 à 11h sur site puis elle m’a donné rdv de 11h à 11h30. Suite aux nombreuses questions des agents présents sur site (CSA, Service Informatique, RH) et des questions remontées par les élus, elle m’a reçue, le rdv a duré de 11h à 12h.

**1/ Demande qu’une réunion CSE avec les élu(e)s soit mise en place dans le respect des mesures de sécurité.**

DG : NON, pas d’obligation dans ce contexte.

NB : Je lui ai fait remarquer que le mandat des élus n’était pas suspendu, donc qu’elle devait le faire et que si elle le souhaitait, cette réunion pouvait éventuellement se faire en visioconférence.

DG : C’est NIETTE, je n’ai pas à le faire et je n’ai pas le temps.

NB : Je lui ai expliqué que si la situation perdurait, les Instances représentatives du personnel ne devaient pas être écartées et que le droit du travail ne pouvait pas, même dans le contexte actuel, être bafoué de la sorte.

DG : elle a maintenu ses propos, indiquant qu’elle avait pris l’attache de l’avocat de la caisse ( ???).

NB : je lui dis que nous allons prendre l’attache de la Direccte et qu’il était impensable que l’on reste plus d’1 mois voir peut être plus, sans réunion et sans échange avec les IRP.

**Pour info la DIRECCTE a répondu que les règles concernant les IRP n’ont pas changé**

**On va donc préparer un courrier à la DG en lui demandant de respecter ses obligations légales sinon elle peut s’attendre à devoir répondre à un délit d’entrave.**

**2/ Comptez vous tout de même avoir des échanges avec la CSSCT ?**

DG : NON

NB : Je lui ai donc dit que je souhaitais au moins l’appeler 1 fois par semaine au titre de la CSSCT pour faire un point régulier avec elle.

DG : Bon, vous me faites un mail et on conviendra d’un entretien téléphonique.

**3/ Qu’advient il de l’après midi du 17 mars ? Suite au retour des agents qui bossent, cette journée n’a pas été compensée et a été prise sur l’avance compteur**.

DG : elle a noté et va voir comment va être prise cette demi-journée.

 **4/ Comment font les agents pour joindre les élus du CSE ou de la CSSCT ?**

**Pouvez-vous attribuer un téléphone portable pour la CSSCT en communiquant le numéro aux agents pour qu’il puisse joindre un élu ?**

DG : NON, on a déjà récupéré certains téléphones portables pour les donner à d’autres qui en ont besoin.

(Pour info, au CSA j’ai communiqué le tel de Christelle qui m’avait dit de leur communiquer et mon tel perso ainsi que l’adresse mail cgt en leur précisant qu’elle était gérée par Lydie ainsi que ma boite mail perso.)

**5/ Certains agents n’ayant pas communiqué leur adresse mail ou ayant changé d’adresse mail se retrouvent sans information.**

DG : Ils n’avaient qu’à compléter le PCA. Pour ceux dont l’adresse n’était plus valide~~s~~ et pour lesquels nous avons eu un retour d’adresse mail invalide, le service RH a contacté par tél ces agents pour qu’ils nous indiquent une nouvelle adresse mail. Par contre le service RH ne peut pas compléter les nouvelles coordonnées des agents dans leur PCA ; Un fichier à part a donc été constitué afin que les informations leurs soient envoyées.

NB : Je lui dis donc que, concernant ces agents, ils peuvent envoyer leur adresse mail au service RH afin qu’ils soient rajoutés au fichier ?

La DG acquiesce.

**6/ Beaucoup d’agents déplorent le manque de communication et la manque de clarté. Ils ne retrouvent pas leurs situations personnelles dans les cas exposés.**

**Exemple : travailleur en situation de handicap, en ALD….**

**Les agents appréhendent de se retrouver « hors la loi » sans le vouloir.**

**De plus, ils n’ont pas de réponse lorsqu’ils font un mail au RH.**

**Une note Direction de 5 pages regroupe un tas d’information. Du coup Ils sont noyés dans une masse d’information et passent à côté de certaines.**

DG : Depuis une semaine, je vis à un rythme effréné, et j’ai fait plusieurs communications.

La note de Direction regroupe tout ce qui est nécessaire et important.

Le Service RH est lui aussi débordé, ils font au mieux et répondent aux messages qui leur sont adressés dès qu’ils le peuvent.

NB : pouvez vous faire des informations générales mais avec des titres séparés

Info pour les télétravailleurs :

Info pour les agents sur site :

Info pour les agents en chômage technique :

Info commune à tous :

Pour que ce soit plus lisible ?

DG : Pour la prochaine communication, je vais voir comment je peux faire mais je ne vous promets rien.

**7/ Pour les services dont le personnel est présent sur site.**

**Un roulement est effectué entre les agents. Ainsi tout le monde n’est pas présent tous les jours.**

**Il est bien entendu que les agents, qui ne sont pas sur site dans le cadre du roulement, sont en jour « covid 19, chomage partiel » et qu’on ne leur prend pas des congés ??**

DG : oui oui évidemment.

NB : Un roulement est effectué pour les agents sur site. Je demande donc que vous mettiez en place également un roulement avec les agents en télétravail, d’autant qu’en prévision d’un plus grand nombre de télétravailleurs, il va falloir se partager les connexions. Donc il est nécessaire d’octroyer au moins un jour par semaine de « chomage partiel -covid19 » aux agents en télétravail afin de les faire souffler un peu. Car au vu du manque d’aménagement de leur poste de travail à domicile, la fatigue se fait sentir très vite.

DG : (elle entend ce que je lui dis) Elle réfléchi sans s’engager fermement ; Elle me dit ce n’est pas un non mais ce n’est pas un oui non plus.

NB : j’ai insisté sur le fait d’alléger un peu les télétravailleurs et lui dis qu’il ~~fait~~ faut que ce soit un OUI.

**Questions des télétravailleurs :**

**8/ Gardent-ils le bénéfice de leur chèque restaurant ?**

DG : Oui, mais ils ne les auront qu’à leur retour.

(Et bien les télétravailleurs, vous allez pouvoir vous faire un de ces gueuletons !!!!)

**9 a/Les horaires de 6h à 19h avec 30 mn de pause repas pour les télétravailleurs d’enfants de – de 16 ans peuvent ils être étendu aux autres télétravailleurs ?**

DG : c’est fait, tout le monde bénéficie de ces horaires.

**9 b/ Dans votre note de Direction, vous parlez ~~que~~ des connexions partagées pour un agent A de 6h à 9h puis de 15h à 18h et pour un agent B de 9h à 15 h. Or ces horaires ne correspondent pas forcément à tous. Ca fait 6 h de travail mais pouvez vous bien me confirmer qu’on leur ajoutera le temps de 7h 48 enfin le temps quotidien de leur contrat de travail ?**

DG : Sur la note, j’ai bien mis EXEMPLE. Ce n’est donc qu’un exemple. Nous allons mettre en place un planning avec différentes possibilités d’heures de connexion. Chacun se positionnera sur la plage qu’il souhaite. Dans l’hypothèse d’un nombre trop important d’agents sur une plage horaire plutôt qu’une autre engendrant une impossibilité pour le réseau, nous serons amené à basculer des agents sur une autre plage en essayant de satisfaire au mieux les choix et possibilité de chacun.

**10/ Poste de travail complètement inadapté, table de salle à manger inadéquate, pas de chaise de bureau, travaille sur une chaise en bois toute la journée, certains agents travaillent sur une table de salon. Posture extrêmement fatigante. Au bout de 2 jours plusieurs agents ont mal au dos, aux épaules.**

**Que se passe-t’il si la situation s’éternise ??**

DG : C’est une situation d’urgence, on ne peut pas garantir des aménagements comme dans une période  normale

Les agents doivent faire remonter les problèmes qu’ils rencontrent à leur manager

Après discussion, je lui explique qu’on est capable de fournir des postes et des écrans mais pas de fournir des chaises de bureau ???

Elle en convient et va voir comment elle peut faire pour permettre aux agents qui n’ont pas de chaise de bureau de venir en chercher une qui pourra être mise à disposition dans un créneau horaire sur le parking Mourey, par exemple.

Pour le reste….pas de réponse à ce jour compte tenu de la situation exceptionnelle.

Je lui dis qu’à terme, elle risque de se retrouver face à des agents en arrêt de travail et démotivés.

**11/ Les télétravailleurs avec des enfants de – de 16 ans travaillent dans des conditions qui ne pourront pas durer. Il est très compliqué de faire des cours à la maison et de télé-travailler en même temps surtout quand le 2ème parent est lui aussi en télétravail.**

DG : planning à organiser avec le manager.

NB : l’agent qui a un ou plusieurs enfants de – de 16 ans qui a son conjoint qui télé-travaille peut bien faire valoir son droit de rester à la maison sans télétravailler ?

DG : Non pas du tout, quand il est soumis au télétravail, il doit télé-travailler également en organisant ses horaires de télétravail avec son conjoint pour garder et s’occuper de son ou de ses enfant(s).

NB : C’est vraiment une situation ubuesque…. Vous vous rendez compte que c’est très difficile et très fatiguant de travailler avec les enfants « dans les pattes » ?

DG : Oui mais ils doivent s’organiser (…..haussement d’épaules)

**12/ Pour les PS, PE et autres, qui sont parfois contraints d’appeler les PS (suite à un mail de PS, il est parfois plus facile de passer un ptit coup de fil pour pouvoir s’expliquer sur une situation compliquée) ou pour les PE qui ont besoin d’un petit renseignement supplémentaire pour pouvoir payer les IJ. Ils appellent avec leur tél perso et certains n’ont pas de forfait illimité. Que comptez-vous faire ?**

DG : C’est en cours. On s’est organisé pour récupérer des téléphones portables qui vont être mis à disposition de certains agents.

**13/ Télétravail  hors protocole qui conduit à supprimer l’indemnisation prévu au protocole. Donc le télétravail coûte aux télétravailleurs. Pourquoi ?**

DG : Directive de la CNAM

NB : On verra donc ça avec la CNAM

**Questions agents du CSA :**

 **14/ Mesures de sécurité :**

**Les agents ont du Gel hydro alcoolique, gants et une petite bombe désinfectante pour vaporiser les caisses de courrier. Seulement, ça diminue à vu d’œil.**

**Seront-ils réapprovisionner très vite ?**

**Peuvent-ils également avoir des lingettes pour leurs postes de travail ?**

(J’avais vu Coralie des SG avant mon entretien qui m’a précisée que les SG ont un petit stock de lingettes qui ne sont pas des lingettes anti bactériennes, mais qui peuvent leur être données et que pour le moment ils peuvent encore leur~~s~~ fournir des gels, des gants et une autre bombe désinfectante mais qu’ils les donnent au compte goutte pour éviter les vols)

DG : Nous commandons et pourrons leur fournir sauf s’il y a des ruptures de stock dans le commerce.

NB : je lui demande s’il y a possibilité d’ouvrir le courrier du jour qui arrive par la poste et celui qui est récupéré dans la boite aux lettres de la caisse, que le lendemain, pour plus de sécurité et aussi pour rassurer les agents qui craignent que les feuilles puissent être contaminées.

DG : Ca ne risque rien, sur une surface inerte comme le papier, le virus ne survit pas plus 1 voir 2 heures et qu’il y a beaucoup plus de risques sur des surfaces poreuses, au marché par exemple sur des poireaux ou des oranges…. !!! (en plus de directrice, elle est épidémiologiste, cela devrait nous rassurer, ne l’appeler plus Me la Directrice Générale mais DOCTEUR !!!!)

Mais bon…oui pour ouvrir que le lendemain si ça peut les rassurer.

**15/ il y a 2 suspicions de covid 19 au CSA depuis le 17 mars 2019. Rien n’est fait pour rassurer le personnel. Il y a pourtant eu une suspicion à la PFAS le lundi 16 mars et vous avez demandé aux agents du service qui ont côtoyé cette personne, de rester chez eux par précaution. Pour le CSA, personne ne s’en inquiète. Pourquoi ?**

DG : Je l’ignorais. Désormais ce n’est plus la règle de mettre « sous quatorzaine » les personnes contacts. Pour la PFAS, j’ai pris cette décision, car le lundi 16 au soir je savais que le mardi 17, l’activité cesserait à midi et que les agents seraient appelés à rentrer chez eux. Donc le lundi 16 au soir, j’ai contacté le personnel de la PFAS pour qu’ils restent chez eux pour écarter tous risques pour seulement ½ journée.

NB : Ah je suis surprise que l’info ne soit pas remontée jusqu'à vous. Donc dans ces cas, on ne fait rien. Il faudrait que vous descendiez les voir pour échanger avec eux sur le sujet.

DG : je suis déjà descendue les voir mardi 17. Là, je ne redescendrais avant mardi 24 mars.

NB : Vous devez impérativement aller voir régulièrement les services présents. Ils ne sont que 2, le CSA et le service Info en dehors des RH ; le service info m’a dit que vous étiez descendu les voir très régulièrement voir tous les jours depuis le début de la semaine alors que vous n’êtes pas retourner au CSA depuis mardi. Je lui dis qu’il faut vraiment qu’elle descende régulièrement, que c’est important.

DG : Je le fais semaine prochaine.

**16/Un agent réquisitionné alors que son conjoint télétravail avec un enfant de – de 6ans, peut-il faire valoir son droit de garde enfant de – 16 ans ? Si non Pourquoi ?**

DG **:** Non il ne peut pas, le conjoint, en télétravail, est à la maison. C’est à eux de s’organiser au mieux (des horaires plus larges ont été étendus à tout le monde) avec des horaires décalés pour s’occuper de l’enfant.

**(C’est donc aux parents de s’organiser même si c’est très très très compliqué…. !!!).**

**17/ Des agents du CSA qui doivent être en congés la semaine prochaine ou la semaine d’après demandent si leurs congés programmés et posés sont annulés automatiquement ?**

**Les cadres ne répondent pas vraiment à leurs interrogations.**

DG : Oui congés annulés pour tous les agents sur site ou en télétravail.

Par contre nous voyons, certains agents qui sont chez eux sans travail (en chômage partiel avec salaire maintenu) qui demandent d’annuler leurs congés programmés pour pouvoir les reportés, c’est inadmissible. Je saurai m’en souvenir et je tiens à rappeler que pour les agents qui ne travaillent pas, aucun congé ne sera annulé et reporté.

NB : Il ne faut pas être rancunier et les agents ne savent pas comment faire, c’est tout.

DG : Ah si, je vois des comportements qui ne sont pas admissibles.

**18/ Un agent au CSA qui est en ALD s’interroge. Elle n’a pas compris ce qu’elle devait faire. Doit-elle se déclarer sur améli comme évoqué dans la note Direction ?**

DG : Je n’ai pas à connaitre la pathologie des agents. Aussi, les agents qui estime que leur pathologie n’est pas compatible avec le travail sur site, et qu’ils ne doivent pas venir travailler, doivent se déclaré sur le site améli. Ainsi, ça occasionne un arrêt de travail automatique et du coup sont exempts de venir travailler.

Après s’ils peuvent et veulent continuer de travailler, c’est de leur responsabilité.

**19/ Les agents du CSA veulent vous faire remarquer que dans un message à tous, vous avez remercié les agents mobilisés mais pas le CSA ; Ils se sentent vraiment oubliés et ils tenaient à vous le dire.**

DG : ah bein, mince, c’est un oubli.

**Service informatique :**

**20/ Pareil que pour le CSA, il faut assurer le renouvellement de gels hydro alcoolique de bombes désinfectantes et même si pour eux, ce n’est pas pratique, mettre à disposition une boite de gants pour ceux qui le souhaitent et des lingettes.**

DG : ok dans la mesure des stocks disponibles.

NB : c’est impératif de leur fournir et d’en recommander en fonction des besoins.