8 Place Malus - 18000 BOURGES
Tél 02 48 21 24 79
cgt.ud.cher@wanadoo.fr

Bourges, 21 Avril 2020

CH Jacques Cœur

Situation au 16 Avril

Au niveau du personnel CHB, il y a 75 cas en suspicion et 22 covid positifs. La CGT précise que tous les personnels en arrêt n'ont pas été dépistés et qu'ils existent des faux négatifs.

5 respirateurs ont été réceptionnés. Il est décidé d'augmenter la capacité de lits de réa : 1 lit de plus en réa, 2 aux soins continus de chirurgie devenus réa Covid depuis plusieurs semaines et ouverture de 2 lits en UHTCD.

La CGT a fait remarquer que l'hôpital de jour chir (accueil des suspicions covid) débordait régulièrement sur l'HTU. Le fait de mettre des réa covid en UHTCD, service non covid, était dangereux pour les patients accueillis dans le service, le virus circulant activement. De plus, le fait de multiplier les services covid dans ce secteur n'était pas judicieux.

Par contre, la CGT a proposé de regrouper les 3 services HDJ Chir, HTU en UHTCD de manière à regrouper les patients et à ne pas multiplier les équipes gérant les covid. Cette demande fait suite à celle déjà faite par l'équipe des urgences. La CGT a demandé quels personnels gèreraient les lits de réa en UHTCD ? Aucune réponse ne nous a été donnée à part que ce serait du personnel formé….

La CGT a évoqué le cas de la Médecine Polyvalente. C'est un service en grande difficulté. De nombreux patients et personnels ont été infectés. Pourquoi ? Une décision de ne plus faire d'entrées ni sorties a été prise et des transferts de patients Covid sont prévus vers St Amand. Des tests devraient être faits sur les patients. Une nouvelle fois, la CGT a exigé le port du masque FFP2 pour tout le personnel afin de les protéger. Si tout le personnel de médecine polyvalente avait porté un masque FFP2, ils ne seraient pas tombés malades. Pourquoi dans certaines entreprises, les salariés bénéficient de cette protection alors qu'à l'hôpital nous les avons au compte-goutte dans les services covid ? et aucun masque FFP2 dans les services non covid ? Pour la CGT, c'est un scandale.

La CGT a donc demandé à connaître le stock exact de masques dans l'établissement. Le DRH nous a informés d'une dotation hebdomadaire de 5800 FFP2 et 26000 masques chir, stock qui ne permet pas d'équiper tout le personnel. La CGT a rappelé que G.Sand avait 4 mois de masques devant eux et qu'ils nous avaient fait un don de 160000 masques. Pourquoi ne les avons-nous toujours pas récupérés, ce qui mettrait les personnels en sécurité ? Mais que fait l'ARS ? Ils sont injoignables. La CGT a demandé à la direction de rappeler Mr MOULIN, directeur de l'ARS, pour lui demander des masques. C'est la santé des agents qui est en jeu. C'est vraiment très grave. Envoyer au front les soignants sans munitions et permettre la propagation du virus, c'est criminel. Nous connaissions le rôle destructeur de l'ARS mais là leur incompétence et leur inutilité éclatent au grand jour ! Des réponses devront être apportées dans l'avenir…

Le DRH nous informe que des masques tissus faits par des couturières vont être proposés aux non soignants. Rien de plus précis…

La CGT a réitéré sa demande d'équiper le bloc central et le bloc obstétrical de masques FFP2. La demande est la même que pour la médecine polyvalente. Les personnels devraient porter un masque FFP2. Des agents sont aussi contaminés.

La CGT avait déjà demandé des masques pour tout le monde lors du CHSCT dernier. Des masques chirurgicaux avaient été transmis à raison de 2 par jour dans tous les services. AUJOURD'HUI L'HEURE N'EST PLUS AU MASQUE CHIRURGICAL. IL FAUT DES FFP2 POUR TOUS LES SOIGNANTS.

La CGT a demandé pour la énième fois que le personnel de la cuisine soit équipé en masques chirurgicaux. C'est du bon sens. Les repas des patients et du personnel y sont préparés. Il est donc anormal que les agents ne soient pas masqués en cette période.

La CGT a fait remonter que le gel hydro alcoolique dont nous disposons maintenant dans les services est plus liquide et plus agressif pour les mains. La CGT a suggéré l'idée d'utiliser les dons financiers faits à l'hôpital pour acheter des crèmes pour les mains des personnels.
La CGT a également signalé le manque de matériel dans les services covid : thermomètres, saturomètres, brassards à tension, stéthoscopes, chiffonnettes à usage unique.
Les personnels qui portent des lunettes demandent des masques visières qui sont plus pratiques et éviterait que les lunettes tombent constamment. La CGT a fait remarquer qu'en réa des masques visières avaient été supprimés par la cadre. Pourquoi ?
La CGT a réinsisté sur la nécessité d'avoir des surblouses en quantité suffisante pour éviter les procédures de soins dégradées. Ces procédures ont été mises en place à cause du manque de matériel dans les services. Les personnels n'ont donc pas le choix de travailler autrement faute du manque de matériel pour consommer moins. La réa a donc de nouveau été évoquée. Le travail est déjà difficile et le stress présent pour s'organiser au mieux, alors Il faut vraiment fournir le matériel nécessaire.
A ce sujet, la CGT évoque une idée suggérée par le personnel : rallonger les manches des blouses patients pour augmenter le stock de surblouses. La confection de surblouses tissu serait un projet.
La CGT a demandé à la direction de revoir la procédure qui demande aux services de soins de suivre les brancardiers lors d'un transfert ou demande d'examen afin de désinfecter après son passage. En effet, cela monopolise du personnel et utilise une tenue propre à chaque fois. A revoir.
La CGT a été interpellée par des secrétaires médicales suite à une note de service sur le télétravail au CHB. Pourquoi n'est-ce pas possible ? La DRH répond que cela n'est pas possible au vu du travail demandé aux secrétaires. La CGT a demandé à ce que la cadre explique aux agents le fait que cela n'est pas réalisable au CHB. La CGT trouve cela dommage et demande de revoir la faisabilité. La CGT a rappelé que certaines secrétaires peinaient à récupérer leurs masques.
La CGT a évoqué le standard : demande de masques et de gants, d'une boite désinfectante pour les clés. La Direction rappelle que ce service a eu tout le matériel nécessaire.
En ce qui concerne le report de congés annuels, La CGT a demandé à la direction de s'engager à reporter les congés annuels non pris pour CAS DE FORCE MAJEURE jusqu'au 31/12/2021, si les agents n'ont pas pu les reposer au 31/12/2020 et pour ne pas les obliger à ouvrir un CET. Nous resterons particulièrement vigilants sur ce sujet.
Nous avons constaté que les agents qui avaient été testés covid (positif ou négatif), n'avaient reçu aucun résultat écrit. La CGT a demandé à ce que chaque agent reçoive une attestation écrite du résultat du test (traçabilité pour reconnaissance en maladie professionnelle).
La CGT a évoqué le personnel du SICS. Ils ne comprennent pas pourquoi certains congés ne sont pas supprimés, pourquoi des récup leur sont donnés alors qu'on supprime des congés, pourquoi on rappelle les agents chez eux alors que le SICS n'est pas affecté, …. Les SICS, les services et la CGT demandent à ce que les SICS tournent moins, restent affectés dans les secteurs covid dès qu'ils y sont, de manière à ne pas être les vecteurs du virus. D'ailleurs, la CGT a appris que certains SICS avaient été affectés pour une durée précise dans certains services.
La CGT a fait remarquer au DRH qu'il ne fallait pas oublier les services non covid et a fait remonter leurs besoins en effectif.
La CGT a demandé d'augmenter l'effectif AS du week end à 4 au lieu de 3 en diabétologie car les patients sont plus lourds. En effet, ce service récupère les patients non covid d'UPU par exemple.
La CGT a demandé de faire attention à l'effectif de nuit en ORL. En effet, ce service accueille des lits de néphrologie. Ce serait bien de mettre 2 IDE la nuit avec les compétences requises par ce nouveau service.
La CGT a demandé de mettre du renfort AS sur Bonamy. Il existe encore des coupures la semaine.
Les élèves de l'IFSI ont été évoqués. Pas facile de travailler dans les services et de faire le travail demandé par l'école.
La CGT a demandé si les donateurs (matériel, nourriture, chocolat…) étaient remerciés. Le service communication s'en occupe.

↳ C.H. GEORGE SAND

Situation au 9 Avril

- Nous avons obtenu du Directeur la remise en service des masques FFP2 en stocks depuis plusieurs années, tous les personnels en contact avec des patients (même pour une courte durée, ex : service technique

quand ils interviennent dans les services de soin) en sont dotés ; les USLD/EHPAD et la MAS restent à 2 masques chir/jour car les patients sont confinés depuis plus de 15 jrs et qu'il n'y a pas de cas connus, mais pas de test non plus !!!

- Dans chaque USLD/EHPAD 5 lits étiquetés COVID+ avec personnel dédié, volontaire ; dans ces mini-unités du matériel spécifique est prévu (FFP2, sur-blouses, sur-chaussures, charlottes..), même si apparemment on serai déjà en rupture de stocks pour les sur blouses, chaussures et charlottes !
- 1 unité COVID+ Psy est à l'étude, elle devait ouvrir lundi mais rien n'a été réfléchi en amont donc pas d'ouverture ; la CGT a demandé un CHSCT extra sur le sujet avant l'ouverture, nous avons posé un grand nombre de questions ; il semble que la Direction soit en train de s'en servir pour faire son projet d'ouverture !!!! Heureusement que la CGT est là !! Par contre la Direction veut faire travailler les agents en 12h sans temps de transmissions, inacceptable pour nous !
- Nous commençons à manquer de désinfectant, commande passée pas reçue, impossibilité de contacter le fournisseur, il a disparu ???
- Nos dernières exigences à la Direction avec copie ARS/Préfecture : des masques pour tout le personnel au vu des annonces de Véran ce week-end, du matériel spécifique en nombre, le dépistage systématique de tous patients entrants, le dépistage de tout le personnel, la mise en place d'une équipe de réserve (déjà demandée mais pas obtenue), la mise à disposition de crème réparatrice pour les mains car les collègues ont les mains défoncées !!
- Nous avons des réunions régulièrement avec la direction, mais refuse toujours qu'on assiste à la cellule de crise, malgré notre demande faite à l'ARS.

Guillaume de Varye

Situation au 6 Avril

CSE extraordinaire jeudi 2 avril.
La direction n'a jamais fait la demande de chômage partiel auprès de la DIRECCTE.
Certains salariés y étaient depuis le 16 mars.
La CGT a réussi à avoir une majoration de 10% sur la période de chômage qui n'en était pas au final.
Les compteurs d'heures remis à jour avec leur compteur d'avant la crise (le 16 mars).
Arrêt des CDD et intérimaires, sauf les CDD longs avec demande de les embaucher en CDI après la crise.
Négociations de la prime Macron également.

Situation au 9 Avril

Je viens de lire le compte rendu de la réunion téléphonée que vous avez pu avoir, concernant Guillaume de Varye, nous avons une réa d'ouverte depuis le dimanche 29 Mars au soir sur l'hôpital (capacité de 6 lits).
Nous avons depuis le début accueilli 11 patients COVID alors qu'avec l'hôpital Jacques Cœur, il était prévu que nous ne puissions accueillir que des patients de réa "classique" pour pouvoir permettre un accueil COVID uniquement sur Jacques Cœur (demande de Jacques Cœur qui souhaite régler la période seul.... (Notre directeur a eu après deux semaines de bataille un rendez-vous pour faire le point et mettre en place les choses (début des demandes le 16/03/2020, rendez-vous le 30/03/2020...).
Notre planification des chirurgies est en légère activité, accueil seulement des urgences chirurgicales.
Aujourd'hui, ouverture au 3ème étage d'un service de médecine post Covid de 14 lits et 34 si grosse demande (Dr Voilquin).
Concernant le personnel, l'hôpital avait "fait" une demande de chômage partiel (qui au final n'avait pas été faite auprès de la DIRECCTE..). Mise en "chômage partiel", REC des différents agents. Demande de réunion du CSE extraordinaire le 02/04/2020, pour faire la demande de prioriser nos salariés (arrêt de l'intérim, et des contrats journaliers) maintien des CDD long avec demande d'une embauche en CDI à la fin de la crise car manque de personnel dans certains services. Équilibrage des compteurs (les compteurs négatifs, sont prioritaire sur les services pour ne pas creuser l'écart, principalement sur le bloc opératoire, avec une affectation des personnels dans les services de soins avec formation et doublage. Chaque personnel, sera donc, en fonction des besoins et des compétences, réorienté sur les services (espaces verts, soins, archivage etc.).

Pour les stocks de matériels, nous avons eu beaucoup de dons, mais nous commençons aussi à manquer (sur-blouses principalement).

Situation au 16 Avril

Un service de réanimation de 6 lits est ouvert depuis le 29 Mars, depuis, 15 patients COVID y sont passés. Un service post Covid a ouvert le 6 Avril au 3ème étage avec 13 lits.

Les services "classiques" comme la chirurgie (uro-viscéral et ortho-vasculaire) sont au premier étage (étage d'ordinaire destiné à l'ambulatoire).

Le bloc opératoire tourne seulement pour les urgences chirurgicales ou pour les patients avec des pertes de chances (cancers avancés, orthopédies importantes etc).

Le SSR "Le Blaudy" n'accueille plus de patients, à ce jour il y en a 21... Rares sont les transferts entre le MCO et le Blaudy.

Le personnel est donc mobilisé un peu partout sur l'établissement. Avec l'accord du CSE, il a été convenu avec la direction, que les personnels ayant des compteurs d'heures importants (gros positif) seraient mis en récupération, pour favoriser les personnels avec des compteurs négatifs importants ! A ce jour, l'équilibre commence à se faire. De plus, il a été demandé, une mobilité sur l'établissement des salariés, c'est à dire que pour ne pas perdre d'heures, et pour celles et ceux qui le souhaitent, travailler sur d'autres postes en fonction des compétences et de la fiche métiers de chacune et chacun. Il y a donc des brancardiers, qui se retrouvent aujourd'hui à travailler aux espaces verts, des soignants, qui vont aux archives etc, personne n'est forcé, c'est sur la base du volontariat pour ne pas perdre d'heures. Pour ce qui est des masques (chirurgicaux et FFP2 ou FFP3) il y a du matériel, soit par commandes faites, soit par des dons, idem pour les blouses et sur-blouses.

Les formations pour l'habillage et le déshabillage ont été faites, idem pour les personnes ayant été sur le pôle de réanimation ou attachés à d'autres services.

Le CSE a des réunions quotidiennes avec la direction (via l'application "Zoom") où ils posent les questions sans parfois prendre de gants. Une réunion du CSE extraordinaire s'est faite en nombre limité le 02/04/2020.

La réunion du CSE du 17/04/2020 est cependant reportée à la demande du CSE (la majorité du bureau ne pouvant y assister et avec les circonstances actuelles), la prochaine aura donc le 15 mai 2020

AUBIGNY SUR NERE

Situation au 16 Avril

La cadence se calme. Ils ont moins de malades et ils ont eu du renfort ce qui permet d'appréhender les journées plus sereinement. Ils devraient être tous testés jeudi 17 avril. Mais après que va-t-il se passer ?

CDEF

Situation au 16 Avril

Le syndicat est sur le dos de la Directrice constamment car elle ne respecte rien. Le plan bleu est mis en place. Le matériel est à utiliser au compte-goutte. La grille n'est pas fermée donc les enfants fuguent et rentrent à pas d'heure en revenant d'où, personne ne le sait. Donc 40% du personnel est en arrêt sans que l'on puisse dire la raison car pas de dépistage. Pas de réunion ni de CHSCT.

EHPAD MEHUN SUR YEVRE

Situation au 16 Avril

Le 15 avril tout le monde a été dépisté pour le COVID, mais il a fallu donner la carte mutuelle. Pourquoi ce n'est pas l'établissement ou l'ars qui prend en compte le test ?

Sinon l'établissement est très vigilant et donne le nécessaire pour travailler.

Le nombre de personnel a augmenté pour la nuit. Beaucoup de choses à gérer seule pour l'AS de nuit avec une AMP remplaçante et élève ide 2ème année.

Sinon il y a des résidents positifs et à peu près 19 suspicions actuellement, dont environ 10 décès. Beaucoup de personnels positifs et en arrêt.

✎ EHPAD BELLEVUE

Situation au 6 Avril

Rien de nouveau, depuis la dernière fois.
Une unité COVID 19 ouverte avec 5 résidents mais détectés négatifs.
Au niveau des agents aucun cas pour l'instant.

Situation au 9 Avril

Pour nous, les conditions sont pareilles qu'avant sauf interdiction de faire des douches mais renfort du personnel avec fermeture de PASA, accueil de journée, groupe douleur et élèves qui étaient à l'école.
Sinon, ouverture d'une unité covid de 15 lits mais pour l'instant encore aucun cas dans l'établissement.
On a des masques, gants, sur blouse en tissu.

✎ CH ST- AMAND

Situation au 15 Avril :

Notre établissement est en 3ème ligne, nous ne devions pas au départ de la pandémie, accueillir de patients contaminés par le COVID. Cependant, devant le nombre important de passage suspect ou diagnostiqué COVID par le scanner ; notre établissement s'est organisé afin de disposer d'une unité COVID.
Avant la pandémie, L'hôpital de st Amand travaillait en collaboration avec la clinique des grainetières, (qui est installé dans nos murs, location) ... A l'annonce des mesures de confinement, la clinique a arrêté ses consultations programmées et prise en charge urgentes (arrêt des blocs et des consultations externes, ...) Son personnel qui devait dans un premier temps venir renforcer les troupes de l'hôpital sont partis aider le privé (Guillaume de Varye, EHPAD Vallée Bleue, sur Châteauroux...)
L'ars a demandé d'ouvrir des lits COVID. Nous avions évoqué le projet d'installer une unité COVID dans les murs de la clinique, ce qui a été refusé par l'ARS.
La direction a fait le choix, de modifier les lits de médecine polyvalente en lits COVID et en SSR COVID afin de libérer des lits sur le CH Bourges.
D'où, passage d'un service de médecine Polyvalente, (26 lits) en 16 lits en service COVID SSR (pour accueillir les patients post COVID ayant besoin de récupérer de l' autonomie, en chambre individuelle). Le CH Bourges, nous a envoyé 4 patients depuis l'ouverture de l'unité, il y a au moins 3 semaines !
Et transformation d'un service SSR P1, de 21 lits en 12 lits de COVID aiguë. (Actuellement, service complet)
Mais maintenant, ayant diminué de 26 lits de médecine générale, nous manquons de lits pour hospitaliser les patients non COVID. Donc, réflexion, de l'ouverture d'une unité au sein de la clinique des grainetières (mais avec quel personnel ?????) Nos effectifs sont depuis des années à flux tendus, les agents sont courageux, volontaires mais malheureusement, (comme partout je suppose) en nombre insuffisant pour faire tourner nos services sans procédures dégradées même aujourd'hui !!!!! Une partie des élèves de l'IFAS sont venus porter main forte aux équipes et aux patients, résidents.
Quant au matériel, cela est difficile... Nous n'avons plus confiance aux têtes pensantes de l'établissement… Avec une médaille pour notre pharmacienne et pour l'infirmière hygiéniste qui nous ont trop souvent mentis ou refusant de nous donner du matériel que nous disposons, c'est cela le pire !!!! C'est une bataille perpétuelle, quotidienne pour faire valoir notre droit de rester en bonne santé ou de ne pas le ramener à la maison !!!! Leur réponse étant toujours, "suivre les préconisations nationales".... et non des réflexions logiques , pragmatiques ou solidaires!!!! Les dons en matériel de protection ont été importants sur le secteur...
Un de nos collègues (épouse travaillant en radiologie au CH Bourges) a été contaminé.... non testé, mais son épouse testé positive, il a informé la direction qui après s'être tourné vers la médecine du travail de Bourges, lui a demandé de venir travaillé le lendemain! Avec masques FFP2 et en respectant les gestes barrières, la distanciation !!! et on sait comme il est facile pour UN AIDE SOIGNANT travaillant en UHR de travailler avec de la distanciation !!!!!!

Et oui, insérer une bombe en EHPAD n'est pas un problème pour certains !!!!!! Enfin, l'agent a été arrêté par son médecin traitant....
Notre syndicat a choisi d'ôter nos journées syndicales afin de contribuer à l'effort de tous pendant cette situation complexe.... Mais nous restons à dispositions des agents et essayons d'être vigilant et réactif face aux difficultés que l'on peut rencontrer chaque jour !!!

Situation au 9 Avril

Au CH de St Amand, pas de problème particulier en secteur EHPAD hormis l'effectif au plus juste depuis longtemps
En secteur COVID créé récemment, les personnels ont des craintes sur les protections qui sont à peine suffisante (appel aux dons dans les entreprises).
Il semble qu'il n'y ait pas de cas graves qui sont, de toute façon, envoyés à Jacques Cœur.
Pour l'instant pas de personnel contaminé ??? Pas de dépistage. Seul 1 AS était positif (sa femme est cadre imagerie a Jacques Cœur) et aurait été contaminée à Bourges.
Les conditions de travail sont difficiles mais comme à l'habitude. Tous les camarades ont suspendu les délégations et nous sommes dans nos services, ce qui représentes pas mal de journées pour les renforts.

✎ CH VIERZON

Situation au 9 Avril

Depuis le 06 mars le plan blanc a été déclenché et une cellule de crise, dans laquelle nous ne sommes pas conviés, a été créée.
Nous sommes gérés à la l'heure actuelle par une équipe de direction bancale :

- Directeur par intérim présent uniquement le vendredi
- Directeur des soins parti au 1er jour du confinement avec une note d'information donnant les pouvoirs de faisant fonction à une cadre supérieure
- DRH nouvellement nommée (février 2020) en télétravail partiel

Les visites sont interdites à l'Ehpad de la Noue depuis le 9 mars et un confinement en chambre actif depuis le 27 mars
Le 27 mars une unité COVID a été déployée sur le site Merigot de l'hôpital.
L'autorisation pour que tous les personnels portent un masque chirurgical n'a été accordée que le 30 mars. La communication de la direction à propos de la protection des agents est rare et semble en retard au vu de l'ampleur de la situation.
Le mardi 31 Mars un CHSCT extraordinaire a été réalisé sans la présence du directeur, sous la forme d'une foire aux questions des OS avec quelques rares réponses.
Une unité d'accueil COVID a été déployée sur le site de la Noue le 1er Avril et le lendemain suite à l'aggravation du nombre de cas dans un autre pavillon ; ce même pavillon a été déclaré COVID aussi.
Au jour d'aujourd'hui un 3ème pavillon voit son nombre de cas se multiplier et devrait subir le même sort.
Nous avons fait la demande à la direction de nous faire un point chiffré sur le COVID sur Vierzon le 6 Avril ; à l'heure actuelle les informations concernant le nombre de patients/soignants contaminés est officiellement inconnue...
Après un comptage fait rapidement avec les informations de nos collègues soignants nous avons environ une vingtaine de cas COVID confirmés dans les unités dédiées, une dizaine d'agents COVID confirmés et confinés chez eux. Pas de décès officiel lié au COVID.

✎ CAF DU CHER

Situation au 30 Mars

Le plus grand nombre est en télétravail. Seules les personnes de la plateforme téléphonique sont au siège car impossibilité de les faire télétravailler (la direction a donné du gel hydroalcoolique, box unique…).
Sur la base du volontariat, certaines personnes reviennent au siège un jour sur 2.
Les télétravailleurs ont des plages horaires plus ou moins imposées (par exemple moi et ma collègue devons nous connecter de 17h00 à 19h30 pour ne pas saturer le réseau.)

Nous avons un CSE extraordinaire prévu vendredi en visio. J'ai fait un mail à la direction vendredi car la CFDT reçoit beaucoup d'infos…la CGT beaucoup moins bizarrement…
J'en saurai plus vendredi…

Situation au 2 Avril

Pour l'instant pas de plainte particulière des salariés sur l'organisation…
Je trouve que la crise est plutôt bien gérée (pour le moment).
Les mesures barrières sont bien mises en place au siège.
J'ai un CSE extraordinaire demain après-midi donc j'en saurais plus à ce moment-là.
A part des soucis de communication pour lesquels je suis intervenue et qui ont été résolus…
Aucune communication sur d'éventuels cas de Covid 19 parmi les salariés… A ma connaissance un cas (info non officielle).

CPAM du CHER

Situation au 3 Avril

La direction informe les Elus CSE 1 fois par semaine sur le PCA, notre secrétaire fait un point et nous redonnons nos questions et réponses.
Nous avons aussi des contacts avec nos délégués de la région.
Pour l'instant à la CPAM du Cher, nous essayons de tenir les priorités demandées par la CNAM, les indemnités journalières, les pensions d'invalidité, les rentes, la C2S et les feuilles.
Quelques agents présents au siège (4 agents sur 13, gel, distance ...) ; télétravail (quelques soucis depuis hier), le nombre de femmes de ménage réduits, service vide (seulement nos agents pas la société externe). Nos boîtes aux lettres sont fermées.

APRIA RSA

Situation au 6 Avril

Nous sommes en télétravail depuis le 20 mars 2020. Tous les salariés peuvent travailler de chez eux.
Aucun congé ne nous est imposé par notre direction.
En tant que Délégué Syndical CGT, j'ai demandé à notre Direction l'ouverture d'une négociation pour la mise en place car de nombreux salariés nous ont demandé la prise en charge du surcoût lié au télétravail (utilisations des équipements personnels du salarié : ordinateurs, téléphones fixes et portables, connexion internet).
Nos salaires sont maintenus en intégralité.

URSSAF

Situation au 6 Avril

Les URSSAF sont fermées.
Télétravail pour ceux qui le peuvent (tout le monde n'a pas pu avoir d'ordinateurs).
Maintien de la rémunération pour tout le monde même ceux qui n'ont pas la possibilité de télétravail.

ATOUT'AGE

Situation au 6 Avril

Message de la direction concernant les interventions (certains personnels sont en chômage partiel).
Le ménage de confort a été supprimé mais elle leur demande de le faire en plus des soins.
Nettoyage des interrupteurs, poignées de portes, frigo etc …
La DS CGT lui a répondu qu'elle n'était pas d'accord et lui a expliqué le ressenti des salariés.
Depuis le début de la crise, aucune réunion, la direction refuse.
La DS CGT va lui demander de faire une réunion téléphonique et si elle refuse, on contactera la DIRECCTE.

↳ POLE EMPLOI

Situation au 2 Avril

Toutes les agences sont fermées.
3,6 agents présents en moyenne dans les sites de la région, font un cadre, en rotation.
Tous les services rendus à distance ; pour ceux qui en ont la capacité...
Pôle emploi concentré sur le recueil des offres d'emploi en agriculture (saisonniers). Nous avons demandé hier en CSE que ces offres garantissent les conditions de sécurité indispensables et que Pôle emploi refuse de les prendre dans le cas contraire. Nous avons demandé un écrit de la direction qui nous a dit être d'accord. On attend encore cet écrit à l'heure qu'il est...
Nous envoyons ce soir au procureur de la république une plainte pour mise en danger de la vie d'autrui contre la direction régionale : aucune mesure de prévention mise en œuvre suite à une suspicion (médicale) de COVID 19 d'une collègue à Orléans.

Situation au 18 avril

Toutes les agences de Bourges, Vierzon, Aubigny et St Amand fermées. 2,5 agents, dont un cadre, sont présents en rotation. Télétravail privilégié.
Le site d'Aubigny a été désinfecté la semaine dernière suite à une suspicion de COVID 19 d'une femme de ménage salariée du prestataire Onet et intervenant sur des sites extérieurs à Pôle emploi.
Nous, CGT, affirmons continuellement que la mission essentielle est d'indemniser les chômeurs et que toutes les autres missions peuvent attendre dans ce contexte, où seule la question de la prévention de notre santé prime.
La direction générale a mobilisé toutes les régions sur la collecte et ma mise en relation sur les offres d'aides-soignantes, de caissières et de saisonniers dans l'agriculture. Tous les boulots où on n'enverrait pas nos enfants.
C'est au gouvernement d'avoir un discours clair là-dessus : on reste chez nous ou on va cueillir des fraises ?
Pas de masque évidemment.
Les congés sont reportés, pas de souci. Les salaires sont maintenus pour les agents en garde d'enfant.
Par contre, des pressions vont être exercées pour mettre des congés sur des comptes épargne temps. Nous, CGT, y sommes opposés.

↳ FINANCES PUBLIQUES

Situation au 12 Avril

Nous étions parvenus à faire baisser le taux d'agents en présentiel en-dessous de 20 %, ce taux repart à la hausse.
Nous maintenons la pression mais c'est compliqué. Nous œuvrons pour plus de télétravail mais pour cela il faut du matériel (ordinateurs, téléphones) qui arrive au compte-goutte.
Nous avons toujours 2 conférences téléphoniques par semaine. Le taux d'agents en présentiel nous est adressé chaque jour mais nous découvrons que le chiffrage n'est pas fiable.
Le nombre de cas symptomatiques est chiffré à 10 et aucun cas avéré puisqu'il n'y a pas de dépistage.
Pour information en pièce jointe le compte-rendu de notre dernière réunion téléphonée
A ce jour trois points à surveiller :

- impôts entreprises :

Certaines entreprises se sont permises de ne reverser ni la TVA collectée auprès des consommateurs, ni le prélèvement à la source collecté auprès de leurs salariés. Quelques entreprises du Cher sont concernées et nous devons les relancer une à une par téléphone.
En lien le tract national de la CGT finances publiques.
Aide lié au Covid-19 : les entreprises sollicitent beaucoup les services pour les guider dans leur démarche pour percevoir une aide.

- impôts des particuliers :

La direction souhaite maintenir un effectif élevé de présence des agents dans les Services des Impôts des Particuliers pour atteindre 40 % de présence lors de la campagne de déclarations des revenus qui débute le 20

avril. Maintenir la campagne dans de telles conditions est irresponsable, le gouvernement pouvait faire d'autres choix.

- publicité foncière

La Direction générale s'est aplatit devant les notaires. Les représentants des principales agences immobilières, des gros promoteurs et du notariat ont été reçus au ministère après avoir tiré la sonnette d'alarme sur l'état du marché immobilier en raison de la forte baisse des ventes. Les agences et les études sont fermées et fonctionnent en télétravail mais faute d'avoir les états hypothécaires, les notaires ne pouvaient plus signer les actes et notamment les ventes. Par conséquent, les services de la publicité foncière fonctionnent maintenant alors que ce n'était pas une activité définie comme prioritaire et les services ont beaucoup de mal à traiter l'ensemble des dossiers avec les seuls agents en présentiel.

A partir du 15 de chaque mois, la charge de travail monte en puissance dans les trésoreries avec le **passage des paies pour les agents hospitaliers et territoriaux**. C'est une mission que nous garantissons, heureusement, mais avec une procédure simplifiée. Il y aura peut-être des régularisations à effectuer à la fin du confinement.

↳ OPH VAL DE BERRY

Situation au 2 Avril

Le CSE n'a aucune info... Les fonctions supports (paies, quittancement, urgences techniques) sont maintenues donc ce n'est pas du volontariat, c'est imposé... Pour les cadres, ils font du télétravail... et on a proposé (imposé) à d'autres personnes que des cadres de faire du télétravail... Pour ces personnes-là a priori ça ne pose trop de soucis car ils ne se croisent pas trop car ça représente très peu de personnes... Après sur le terrain, on a des gardiens d'immeubles à qui on propose (pas imposé a priori) de faire des rondes techniques sur les secteurs pour régler les urgences techniques mais je ne suis pas certain qu'ils soient équipés des équipements nécessaires (masques, gants, combinaisons, etc...) et enfin la sortie des conteneurs et nettoyage des parties communes sont sous-traitées à une entreprise extérieure donc je n'ai pas plus d'infos...

↳ ATELIER DE BOURRELLERIE

Situation au 6 Avril

Aujourd'hui le 6 avril 2020, nous sommes à 20 jours de chômage partiel, la direction a fermé l'ensemble des ateliers en raison de la situation sanitaire liée au COVID-19 ainsi qu'à la fermeture des sites HERMES.

La date de reprise

En début de semaine les patrons évoquaient par mail aux salariés une potentielle date de réouverture au 14 avril prochain. Toutefois, mercredi les sites HERMES ont informé leurs sous-traitants que leurs ateliers restaient fermés jusqu'au 14 avril. Par ailleurs, GEODIS (plateforme logistique HERMES qui nous approvisionne en cuir et matières métalliques) qui devait reprendre son activité le 6 avril, devrait rouvrir le 14 avril (information valable à ce jour qui peut être modifiée…).

A ce jour l'hypothétique date de reprise est repoussée au 20 avril prochain. Toutefois, la direction attire notre attention sur l'incertitude totale quant à une reprise à cette date. Dans tous les cas, il ne sera pas possible de reprendre l'activité tant que les sites HERMES n'auront pas repris et notamment BOBIGNY qui réceptionne nos produits finis.

Les conditions sanitaires lors de la reprise

La direction travaille depuis plusieurs jours sur un plan d'action sanitaire. Ce plan se décompose en différents points. Premièrement, les aménagements d'ordre collectif. Deuxièmement, les protections individuelles qui seront à disposition. Ce plan d'action sera présenté, préalablement à la reprise, au CSE, à l'Inspection du Travail, à la Médecine du Travail ainsi qu'à la CARSAT afin de recueillir l'avis de chacun. En fonction des avis qui seront donnés, la direction sera amenée à modifier ce plan d'action, voire repousser la date de reprise. Préalablement à la reprise, l'entreprise communiquera le plan d'action qui aura été validé par le CSE ainsi que les autorités administratives citées ci-dessus.

La pose de congés payés
La direction invite ceux qui ne l'ont pas encore fait à solder les congés payés qui doivent être pris avant le 31 mai de cette année durant la période de chômage partiel.

Les dates de congés d'été
Le maintien ou non de la fermeture estivale (16 juillet au soir jusqu'au 16 août inclus).
A ce jour, la direction est dans l'incapacité de nous donner une réponse certaine. Elle n'exclue pas d'ouvrir des négociations avec l'organisation syndicale présente dans l'entreprise afin de signer un accord d'entreprise qui permettrait d'imposer 6 jours de CP durant la période d'activité partielle. Les congés payés qui seraient concernées (5ème semaine ou 6 jours de la fermeture estivale) feraient partie intégrante de la négociation.

La prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat
Le 11 décembre 2019, l'ensemble des salariés ont été informés du versement d'une prime exceptionnelle de Pouvoir d'Achat de 1.000€ conformément aux annonces qui avaient été faites par le gouvernement. Initialement le versement de cette prime était conditionné par la mise en place d'un accord d'intéressement, au plus tard le 30 juin 2020. Des négociations étaient en cours avec la Déléguée Syndicale, afin de parvenir à la mise en place d'un accord d'intéressement. Toutefois, l'ordonnance n°020-385 du 1er avril 2020 a modifié ce dispositif. En effet, la date limite de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat est désormais fixée au 31 août 2020 et il est possible de verser une prime de 1.000€ sans mettre en place un accord d'intéressement. En conséquence, sous réserve de l'évolution de la situation économique de l'entreprise qui dépend de la date de reprise ainsi que de l'effectif présent, la direction nous informe qu'à ce jour les patrons envisagent toujours le versement de cette prime de 1.000€. Dès lors, sous réserve que la situation économique le permette, la prime serait versée au plus tard au mois d'août 2020. Concernant la mise en place d'un accord d'intéressement et après échange avec la Déléguée Syndicale, nous avons convenu de suspendre les négociations, ces dernières pourraient éventuellement reprendre en 2021. La direction confirme qu'il n'y aura pas d'accord d'intéressement mis en place en 2020 compte tenu de l'incertitude économique actuelle.

La situation des salariés qui bénéficient d'un arrêt maladie au motif de la garde d'un enfant de moins de 16 ans en raison de la fermeture des écoles alors que l'entreprise est en chômage partiel depuis le 18 mars 2020.
Parmi les nombreuses questions des salariés qui ont été posées à la direction par mails :

Réponse de la direction :
« Il y avait celle concernant les salariés qui depuis le 16 mars 2020 ne pouvaient venir travailler en raison de la fermeture des écoles alors que l'entreprise a dû avoir recours au chômage partiel depuis le 18 mars 2020. Selon une note juridique en date du 1er avril, il semblerait que certaines Caisses Primaires d'Assurance Maladie en France considèrent que le salarié n'a plus à être indemnisé au titre de la « maladie » dès lors que l'entreprise du salarié a recours au chômage partiel. Nous avons pris contact avec la CPAM afin de connaître leur position qui nous a confirmé par téléphone que le salarié n'a plus à être indemnisé au titre de la « maladie » dès lors que l'entreprise du salarié a recours au chômage partiel et que celui-ci doit être indemnisé selon ce dispositif et non plus au titre de la « maladie ». Nous avons donc déclaré auprès de la CPAM « une reprise anticipée » au 18 mars 2020. Les salariés qui ont été indemnisés par la CPAM au titre de la maladie « garde d'enfant » devront logiquement rembourser les Indemnités Journalières de Sécurité Sociale (IJSS) perçues à partir du 18 mars 2020. En revanche, les IJSS perçues pour les 16 et 17 mars 2020 ne seront pas à rembourser, l'entreprise ayant eu recours à l'activité partielle à compter du 18 mars 2020. Nous régulariserons la situation des salariés concernés sur le bulletin de paie du mois d'avril. »

Demande de chômage partiel
Nous avons été informés que la direction a été contrainte de refaire une demande d'activité partielle suite à un problème informatique. En effet, l'entreprise étant composée de deux établissements (LA CHAPELLE SAINT URSIN et DREVANT), l'Inspecteur du Travail leur a conseillé par prudence de refaire une demande pour chaque établissement. La DIRECCTE a donc procédé à l'annulation de la demande faite la semaine dernière afin de permettre de refaire une demande pour chaque établissement. Elle a pu faire la demande pour le site de LA CHAPELLE SAINT URSIN mercredi 1er avril et dans l'attente de la réponse de la DIRECCTE. Concernant le site de DREVANT, la demande a été faite le vendredi 3 avril. La direction est dans l'attente de la réponse de

l'administration. Tous les salariés de DREVANT et de LA CHAPELLE SAINT URSIN ont été indemnisés au titre de l'activité partielle à compter du 18 mars jusqu'au 31 mars 2020.

La situation des salariés en contrat de professionnalisation
Selon les dernières informations qui m'ont été communiquées par la direction, les salariés en contrat de professionnalisation à durée déterminée devraient voir leur contrat prolongé d'une durée qui sera égale à la durée de la fermeture de l'entreprise en raison du recours au chômage partiel.
Informations relatives au planning d'heures supplémentaires suite aux questions de salariés
Réponse de la direction :
« Nous vous confirmons que le planning des heures supplémentaires prévisionnel qui a été communiqué en début d'année est maintenu. Toutefois, le vendredi 3 avril 2020 devait être travaillé au titre des heures de récupération pour ne pas travailler le 28 décembre 2020. L'entreprise étant fermée nous vous informons que nous envisageons de positionner ce vendredi de récupération le 12 juin 2020. Par ailleurs, afin de limiter au maximum les conséquences économiques de la période actuelle, nous vous informons que tous les vendredis, en plus de ceux déjà positionnés **seront travaillés sur la base du volontariat** et les heures seront majorées à 25% conformément aux dispositions légales applicables sous réserve d'éventuelles évolutions légales et réglementaires. Il n'y aura pas de majoration supplémentaire comme cela a pu être le cas par le passé. »

Attestation de déplacement lors de la reprise
Dans l'hypothèse où au jour de la reprise les salariés venant au travail auraient besoin de l'attestation délivrée par l'employeur pour se déplacer, elle sera communiquée par mail avant la reprise.

Information concernant les personnes vulnérables pouvant potentiellement développer une forme sévère du COVID-19
Mail de la direction :
« Au terme du courriel que nous vous avons adressé le 27 mars dernier, nous vous informions que **lors de la reprise d'activité de l'entreprise**, et conformément aux préconisations du Haut Conseil de la Santé publique nous conseillons aux personnes, considérées comme étant à risque élevé de développer une forme grave de l'infection COVID-19, d'avoir recours à un arrêt maladie en vous connectant directement sur le site www.declare.ameli.fr, sans passer par votre médecin, sous réserve qu'au moment de la reprise ce dispositif soit toujours en vigueur. Pour rappel nous vous recommuniquons la liste des critères que le Haut Conseil à la Santé Publique a établi :

- Femmes enceintes
- Maladies respiratoires chroniques (asthme, bronchite chronique…)
- Insuffisances respiratoires chroniques
- Mucoviscidose
- Insuffisances cardiaques toutes causes
- Maladies des coronaires
- Antécédents d'accident vasculaire cérébral
- Hypertension artérielle
- Insuffisance rénale chronique dialysée
- Diabète de type 1 insulinodépendant et diabète de type 2
- Personnes avec une immunodépression : pathologies cancéreuses et hématologiques, transplantations d'organe et de cellules souches hématopoïétiques ; maladies inflammatoires et/ou auto-immunes recevant un traitement immunosuppresseur ; personnes infectées par le VIH
- Maladie hépatique chronique avec cirrhose
- Obésité avec indice de masse corporelle (IMC) égal ou supérieur à 40

Certains salariés nous ont fait part de l'impossibilité d'obtenir un arrêtt via le site www.declare.ameli.fr malgré le fait qu'ils soient atteints par une des pathologies citées ci-dessus. Dans ce cas de figure, nous vous invitons au

moment de la reprise d'activité et sous réserve des préconisations des autorités sanitaires de contacter leur médecin traitant afin que ce dernier leur délivre un arrêt de travail.
Enfin, à ce jour, nous renouvelons notre conseil à l'attention des salariés dont le conjoint ou des enfants sont considérés à risque de ne pas reprendre le travail et de se placer en arrêt maladie au moment de la reprise d'activité.»

Situation au 18 avril

Je me suis déplacée vendredi après-midi sur le site de La Chapelle pour voir les aménagements effectués et la mise en œuvre du plan d'action.
Tout est bien respecté, toutes les protections individuelles sont à disposition, le marquage au sol est visible pour les distances de sécurité....
Un affichage intensif est fait sur toutes les précautions, lavages des mains, mettre un masque, fiches techniques et explications du virucide pour désinfecter les postes en commun….
Lundi 20 avril à 10h, je suis convoquée à la réunion extraordinaire du CSE, en tant que secrétaire je serais la seule déléguée à y être physiquement avec le responsable du site, le DRH, la secrétaire et le patron. Par visioconférence les délégués titulaires, la médecine du travail et l'inspecteur du travail seront présents.
Après avoir fait un retour à tous les membres du CSE, l'avis est favorable pour une reprise mardi 21 avril de l'activité de l'entreprise sous réserve que le plan d'action soit respecté par tous. Tous les délégués ont eu connaissance en début de semaine du plan d'action et on put en passant par moi poser toutes les questions qu'ils voulaient, que j'ai remonté à la direction hier et j'ai pu avoir les réponses.

Hyper U Vierzon

Situation au 3 Avril

De nombreuses mesures ont été mises en place. Je ne rentre pas dans le détail.
Nous avons du gel hydro-alcoolique depuis le début, des gants, pour les masques ça a été système D, Système U nous en a envoyé 200 mercredi (c'est juste). Mais nous sommes en attente de visières intégrales.
Les caisses ont été filmées. Les distances à respecter sont marquées au sol.
Des services ont été fermés, d'autres ont eu leurs horaires modifiés.
La mise en rayon se fait la nuit. La décision a été prise de fermer les 2 dimanches matins qui viennent.
Les entrées sont filtrées.
Nous avons 2 cas de suspicion, mais non testés. La désinfection du magasin par nébulisation est déjà prévue si 3 cas.
Pas entendu parler des ordonnances par la direction pour le moment.
2ème réunion CSE extra lundi.
Système U est très vigilant... ils voient ce qui se passe ailleurs.

RIANS TRIBALLAT

Situation au 18 avril

Les CSE extraordinaires sont toujours d'actualité et ils viennent de passer de 3 à 1 par semaine.
Syndicalement à Rians, seule la CGT et une équipe de sans étiquette représentent l'intérêt des 800 salariés, il faut préciser que FO ne daigne même pas venir autour de la table depuis le 13 Mars !
Dans nos échanges avec notre Direction nous sommes globalement entendus, (des revendications non salariales bien sûr), et même la CGT est écoutée, chaque situation vécue au sein de nos unités de travail, où nous sommes à risques d'expositions entre salariés, a fait preuve d'une prise en compte rapide avec la mise en place de mesures barrières supplémentaires quand elles sont réclamées !
Dans nos différentes analyses, l'absentéisme nous est communiqué chaque semaine et sans difficulté à établir puisque celui-ci est de 10% des effectifs, nous comptons 79 salariés en chômage partiel, 67 salariés en télétravail, 13 salariés en gardes d'enfants, 4 salariés en confinement, et 13 salariés confinés considérés à risques.
L'ANIA (Association Nationale des Industries Alimentaires) présente un taux d'absentéisme à 20%, nous sommes donc à Rians bien en deçà des chiffres nationaux avec une population de travailleurs payés au SMIC et courageux en ce temps de guerre !

L'ANIA Chambre patronale des industries agroalimentaires qui défend des intérêts égoïstes face aux besoins et intérêts collectifs des salariés de nos professions, des agriculteurs, des consommateurs et de la Nation, dont elle se contrefiche sans façon, a mis en place un plan de continuité face à l'épidémie du Coronavirus, dans ce plan de continuité qui comme vous le savez n'a pas été signé par la CGT, montre que nombre de mesures sont appliquées sur notre site à Rians.

A ce jour en l'absence d'un CSSCT RIANS digne de ce nom, la CGT Rians a demandé une évaluation plus poussée du risque pour chaque unité de travail de l'établissement avec une retranscription dans le Document Unique comme la règlementation l'impose, en plus des documents mis en place pour la situation sanitaire, conservés soigneusement par le syndicat, cela pourrait servir à l'avenir en cas de contamination d'un d'entre nous.

Cette gestion du risque par unité de travail est encore plus d'actualité pour nos 180 salariés qui reviendront après la date de déconfinement, nous devrions rapidement dans les jours qui viennent au vu de cette évaluation du risque mettre en place des mesures barrières encore plus drastiques pour protéger chaque salarié.

Nous pouvons aussi signaler une absence du service de santé au travail sur site, qui est réquisitionné à AIPST18, la seule présence de notre infirmière et en télétravail 50% de son temps, nous montre la réalité du manque d'intérêt de la médecine du travail pour la santé, la sécurité sanitaire des salariés au travail !

L'entreprise a donc passé une commande de masques lavables pour l'ensemble des salariés du Groupe RIANS (1.200 salariés) qui a été réceptionnée cette semaine. (La palette est en coffre-fort !)

Nous pensions que nous en serions tous équipés dès leurs réceptions pour combler les manques de l'état, entre autres au vu des positions gouvernementales changeantes l'entreprise se laisse un temps de réflexion pour imposer ou pas le port du masque pour tous dans l'enceinte de RIANS !

Concernant le chômage partiel de nos 80 salariés, l'entreprise, eu égard à notre accord 35 h, est dans l'obligation de maintenir le salaire en totalité pour les salariés au forfait jour, pour Rians cela concerne tous les cadres et les commerciaux et pour ne pas créer de différenciation entre catégories de personnel, l'entreprise, à notre demande, a pris la décision qu'il n'y aurait pas d'impact sur les salaires pour les autres collaborateurs de RIANS concernés par le chômage partiel pour les mois de mars et d'avril, l'entreprise prenant à sa charge le complément de 84% à 100% du salaire net.

Mais au vu d'une base variable (très importante du salaire) que constitue le salaire, l'entreprise ne devrait pas perdre à verser cette compensation de 16 %. Il est trop tôt pour évoquer la suite et le mois de mai.

Comme vous avez pu le constater sur vos écrans de télévision M6 – TFI - CAPITAL, de nombreux reportages sur les Laiteries Triballat ont été diffusés avec les trois priorités actuelles de l'entreprise, la prévention face aux risques pour nos salariés, le maintien de la continuité de l'activité et le redémarrage après confinement, ce qui a posé de nombreuses questions de nos collègues aux combats sur l'opportunité d'une telle diffusion médiatique dans ces moments !

Sur le sujet financier que les salariés attendent tous, il nous est annoncé à date, une faible baisse du chiffre d'affaires de l'entreprise, (vu un maintien soutenu de nos produits dans le panier du consommateur) laissant pouvoir apparaître dans les prochaines semaines une petite fenêtre de discussion sur d'éventuelles primes pour la force du travail fourni en temps de guerre !

Les jours heureux arrivent sans aucun doute à RIANS.

✎ **VEOLIA EAU**

Situation au 4 Avril

Le chômage partiel devrait être mis en place sous accord de la Direccte et du CSE mercredi prochain.

On a demandé à tous les salariés, un prévisionnel jusqu'à fin juin incluant 1 jour de "chômage partiel" par semaine.

Nous pouvons poser, si on le souhaite, nos compteurs d'heures de récup ou congés.

Nous avons obtenu par le biais de tracts intersyndicaux le paiement à 100% du chômage partiel, 1.000€ de prime d'implication mais pour l'instant elle ne concerne que le personnel qui ne pouvait être en télétravail et nous obligeait à nous rendre sur site.

Inadmissible pour la CGT, nous la demandions pour tout le monde.

Notre gros problème était d'avoir des masques pour les interventions à deux et chez les clients. La direction au final a trouvé des masques chez nos collègues des déchets VRD mais au compte-gouttes, la semaine prochaine nous devrions en avoir ainsi que des protections faciales.

Ceci, bien sûr, c'est fait par d'innombrables demandes des élus. Les protections faciales vont d'ailleurs être mises en place, dès que toutes les commandes seront arrivées.
Ceci aussi grâce aux demandes des élus CGT.
Des problèmes avec la garde d'enfants, Ameli ou la direction voulait que les salariés fassent du télétravail, après une intervention de la CGT la situation s'est arrangée.
Certains salariés étaient à 2 dans les camions, nous sommes aussi intervenus.
De mon point de vue, beaucoup d'activités auraient dû être stoppées mais les interprétations des territoires n'étaient pas les mêmes et le plan de continuité d'activité n'était pas respecté, nous avons dû intervenir beaucoup de fois.

✎ G2S Filiale informatique et logistique de GROUPAMA

Situation au 2 Avril

Ma boîte G2S est la filiale informatique et logistique de Groupama. G2S compte 1400 salariés sur 10 sites en France (dont Bourges).
Pour la partie informatique, nous avions déjà un taux de télétravail de 50%. Tous les informaticiens sont passés en télétravail, sans grand souci.
Pour la partie logistique, il y a des équipes qui ne peuvent pas faire de télétravail (en tout une cinquantaine de personnes) : numérisation, services aux bâtiments, courriers, appros.
Ceux là sont ponctuellement sur site (1 journée par semaine environ...) avec toutes les mesures sanitaires OK (notamment, des PTI pour les personnes seules…), le reste du temps, ils sont chez eux avec maintien du salaire à 100%... mais la direction veut leur imposer la prise obligatoire de 10 jours de RTT sur les prochains jours.
De manière globale, au niveau Groupe Groupama (34.000 personnes), c'est très différent suivant les entreprises. La grande majorité avait déployé le télétravail, donc pas trop de souci. Mais une filiale ne commercialisant que des contrats Vie ou Prévoyance va utiliser le chômage technique (ou avec la novlangue : activités partielles).

Les questions principales syndicales au niveau du groupe :

- Le maintien du salaire des commerciaux, pendant la période et après
- L'ouverture partielle des agences (suivant les entreprises du groupe), avec la question sanitaire qui va avec
- Le mix garde d'enfant et télétravail suite à la décision que les salariés ayant des métiers télétravaillables ne peuvent plus se faire arrêter par la MSA
- L'avenir de la boîte après déconfinement
- Le maintien de nos accords après déconfinement
- L'imposition des dates de congés
- L'avenir des prestataires, très nombreux qui seront la variable d'ajustement en cas de baisse d'activités

et pour la direction générale groupe, les questions sont :

- Notre santé
- La contribution des assurances au fond de solidarité. Aujourd'hui, 200 millions d'euros.
- Le rebond après la période

Nos combats aujourd'hui vont de la préservation des congés de cet été jusqu'au maintien de nos accords. (Nous savons que chaque recul acté pendant cette période sera gravé dans le marbre après le déconfinement), en passant par le suivi économique de l'entreprise.
De manière générale, que cela soit ma boîte ou le Groupe, la santé a été bien traitée. Il y a également le maintien du salaire jusqu'à fin mars aussi (à voir pour avril).
Par contre, côté IRP, c'est très divers suivant les entreprises du groupe. Nous sommes plus devant le fait accompli que dans la négo.
Grâce à nos outils informatiques (Teams en audio ou en visio) nous pouvons faire des points jusqu'à…. 80 personnes. Demain, nous faisons ainsi un point avec l'ensemble des syndiqués.
Nous faisons aussi un point quotidien entre élus/mandatés.

Nous avons deux points hebdos d'information avec la direction de l'entreprise, et deux points hebdos avec la direction du groupe.

➪ EUROVIA

Situation au 2 Avril

Lundi, j'ai reçu un mail du chargé d'exploitation (adressé aux chefs de chantier) : ”L’activité partielle continue pour une durée de 15 jours pour le moment, merci de prévenir vos gars.” J'ai donc prévenu les gars de mon équipe…

➪ NEXTER BOURGES et LA CHAPELLE

Situation au 6 avril

Pour Bourges,

PRESENCE MOYENNE SUR SITE EN SEM.14 :

- 190 pers. (184 – 206) / jour réparties en
  - CTAI = 15 pers.
  - TSud = 50 pers.
  - NMun = 50 pers
  - NSys Guerry = 45 pers
  - Prestat. et S/T = 30 pers

ACTIVITES OPERATIONNELLES DE LA SEMAINE 14 :

- Si le lundi a vu une présence réduite (90 personnes) avec comme objectif de finaliser les conditions sanitaires de reprise, mardi a été la journée de la reprise des activités industrielles pour :
  - L’atelier de montage de CTAI
  - Le stand de tir, le plateau Katana et CH700 pour NMun
  - Les LP du TSud avec un redémarrage en postes (50 % par semaine tournante)
  - Les activités prototypes de DIS

SANTE DES COLLABORATEURS

- Etat des absences du site (au 2 avril) :
  - Cas probables/contacts covid19 = 17
  - Reconnus covid19 = 0
  - Autres maladies = 30
  - Garde d’enfants = 27
  - Suspension d’activité = 85
  - Congés = 4
  - Télétravail = 330

- Le suivi médical reste assuré par le médecin (chacun peut faire appel à lui en tant que de besoin) et l’infirmière.

Pour la Chapelle, la prod avait repris dès lundi dernier, mais déjà, des lignes se sont arrêtées vendredi :
Sur CLC, à part les télétravailleurs, tout le monde est là. L’argument de la Direction sur CLC est notamment la configuration du centre qui fait que les salariés sont beaucoup plus espacés ainsi que l’organisation en 2x8 qui divise les présents à l’instant T.
Toutefois, la CGT considère que l’objectif devrait être seulement une reprise sur les activités essentielles, surtout qu’il y a eu 1 cas constaté à CLC. => Réponse de la Direction. Ce point a déjà été évoqué en local notamment avec la CSSCT et le CSE, la Direction a expliqué qu’il fallait préparer le rebond en désengorgeant les goulots de production. Il a été aussi mis en avant la configuration du site, la typologie des installations de type pocess (chaîne de production) pour la coulée et la douillerie, ainsi que la réduction des effectifs et l’organisation des équipes pour la mécanique.

C’est bien dans la ligne du gouvernement.

Sur les autres centres : les consignes de sécurité sont appliquées, les reprises se font dans de bonnes conditions

- Tarbes a repris lundi dernier un peu, mardi plutôt
- St Etienne, St Chamond, Toulouse : idem
- Tulle : activités industrielles réduites
- Satory : un maximum de télétravail, activité reprise aujourd’hui sur les bancs d’essais (quelques personnes)
- Roanne : en prod, reprise des lignes « soutien » : Visite profonde Leclerc, VBCI, boite de vitesse 10 RC, au cours de la semaine dernière

Les copains ont voté contre en CSE. Pour le moment, les chaines de « neuf » (“Griffon et Jaguar” n’ont pas repris). C’est prévu le 14 avril, à suivre…

DGA/CFD

Pour le CFD, la situation assez simple puisque l’établissement est fermé, la mission de formation n’est pas essentielle. Synthèse des actions depuis le 13 mars.

13/03/2020
Envoi d’un courrier vers le DRH-MD pour exiger l’arrêt des formations au CFD, cette mission n’étant pas jugée essentielle. L’argument le plus fort utilisé est la mise en danger de la vie des agents ainsi que de celle des stagiaires qui viennent de toute la France. La Fédé était en copie.

16/03/2020
CHSCT extraordinaire pour cause de Covid-19. Les camarades, majoritaires au CHSCT, exigent l’arrêt des formations et le retour dans leur région pour les stagiaires. Ils exigent également le retour immédiat à leur domicile des agents présentant un risque de santé particulier.

16/03/2020
Les formations sont suspendues.
Les agents recensés à risque sont renvoyés à leur domicile pour confinement.
Les stagiaires qui le peuvent (train ou véhicule perso) quittent le CFD.

17/03/2020
L’intégralité des agents du CFD et des stagiaires quitte le site avant 12h00.
Le CFD est fermé jusqu’à nouvel ordre.
Maintien du gardiennage et des astreintes techniques avec gants et masques.

24/03/2020 au 01/04/2020
Par suite à une demande des camarades de l’hôpital de Bourges, le syndicat CGT DGA/CFD demande aux directions de faire don des EPI en stock au Centre hospitalier, tout en conservant la quantité nécessaire à la sécurité des agents des 2 sites. Les 2 directions valident la demande de la CGT.

SNWM ST-Florent/Cher

Situation au 2 Avril
Prolongation de l'activité partielle jusqu'au 10 Avril pour l'ensemble du personnel (sous réserve de confirmation). PSA serait actuellement en train d'étudier la mise en place d'une organisation du travail afin de relancer son activité.

↳ ROSIERES

Situation au 2 Avril

Le chômage partiel a été reconduit jusqu'au 15 Avril et toujours payé à 100 pour cent.
Nous faisons un point toutes les semaines pour voir l'évolution.
Et pour l'instant sur notre situation de notre avenir, c'est reporté.

↳ AFF St Flo

Situation au 2 Avril

L'approvisionnement matière première outillage et autres et les commandes clients déclinent énormément.
Notre direction nous a informés qu'il n'y aurait pour la semaine prochaine et sûrement celle d'après une quinzaine de personnes et voire moins dans l'entreprise.
Que l'accès au site pour la déclaration du chômage partiel n'est toujours pas possible et que rien n'est enregistré.
Les 70 % du brut seront versés aux salariés et qu'il faut prendre en compte aussi la part de l'État qui n'arrivera on ne sait quand et va déséquilibrer économiquement l'entreprise d'autant plus que nous avons été rachetés depuis peu.
De ce fait, notre direction nous demande si elle peut appliquer la prise de congés par application des textes de ce matin.
Il est compliqué de mettre en commun avec les autres élus en étant à la maison pour la plupart.
Téléphone avec la direction, SMS avec les collègues. Message à la direction groupe côté de Toulouse.
Il en ressort que nous avons donné un accord favorable à la prise de reliquat sur la base du volontariat des RTT et des congés d'ancienneté 2019 (compte en année civile qui ne sont plus couverts par notre accord de validité un an plus un trimestre. Au 31 mars 2020).
Pour les CP 2019, ils sont couverts par ce même accord un an plus à trimestre jusqu'à août 2020 donc si certains collègues ont des CP 2018 la direction peut en prendre sur la base du volontariat (en fait il n'y en a plus du tout.)
Que tous les reliquats 2019 qui ont été posés et signés par les chefs de service ainsi que les demandes écrites pour les collègues originaires d'autres pays adressées au service RH doivent être vus au cas par cas avec les intéressés pour qu'ils donnent accord ou non.
Cet avis favorable du CSE découle du consensus de compromis où la direction accède à la demande des élus de ne faire aucun licenciement en 2020 en relation avec le coronavirus et son impact possible économiquement, ainsi que de revoir ultérieurement pour que le chômage partiel soit payé à 100 % du brut de base plus ancienneté.

Situation au 9 Avril

Le carnet de commandes est en chute vertigineuse.
Nous avons passé un accord avec la direction pour la possibilité de pose avec accord du salarié de J RTT CP et CA appartenant au reliquat 2019. Sachant que nous avons un accord d'un an et un trimestre surtout c'est repos.
Celui des JRTT et CA allait jusqu'au 31 mars. Les CP 2019 en reliquat vont jusqu'à fin août 2020.
Le nombre de salariés présents dans l'entreprise qui était de 60 environ au 20 mars diminue semaine après semaine pour une petite trentaine de personnes début semaine prochaine. Comme il n'y a plus de fabrication ou vraiment à la marge se sont les services supports qualité et maintenance qui sont à pied d'œuvre.
Un grand boulot attend les élus dès la reprise.
C'est de négocier la non imputation de RTT ou CP pour le personnel en chômage partiel qui d'après les textes n en dégagent pas ?

Situation au 17 Avril

Voici le dernier point des effectifs pour la semaine 17 de Delphine François RH : " En poste semaine 17, il n'y aura en moyenne que 5,3 ETP (ce chiffre est susceptible d'évoluer un peu) répartis comme suit :

- 1 ETP en production
- 0 ETP UAP Appointage/Roulage
- 0,2 ETP UAP Frappe/TTH
- 0,6 ETP UAP Tri-Conditionnement

- 0,2 ETP UAP TS
- 1,1 ETP Logistique-Achats-Service clients-Expéditions-Caristes
- 0,4 ETP service Qualité pour faire le bilan de l'audit IATF qui se termine cette après-midi.
- 1 ETP HSE
- 1,8 ETP RH

↳ MBDA BOURGES

Un point au 3 avril 2020 :

- Un test de conditions sanitaires et de protection des salariés, environ 10% de l'effectif, pour assurer le maintien en conditions opérationnelles de nos armées sera fait du 6 au 10 avril.
- Une analyse par la CSS-CT sera faite le Jeudi 9 avril et un CSE est convoqué pour le vendredi 10 avril.
- Une négociation sur la gestion de la période de confinement va s'engagé à compter du mercredi 8 avril qui s'appuiera sur l'accord Airbus joint à ce mail.
- La CGT et ses élus restent mobilisés et actifs pour refuser la reprise d'activité au-delà du soutien aux forces armées et pour obtenir une indemnisation à 100% des jours chômés.
- Nous essayons aussi de connaître la disponibilité des moyens de protections (masques notamment) pour demander une dotation aux personnels de santé.

Situation au 18 avril

Une reprise d'activité partielle a commencé le 6 avril avec 180 salariés et en semaine 19 ce seront 440 salariés qui travailleront sur site en 2 vacations (Matin/Après-midi). Ce ne seront plus des activités de soutien aux forces armées, mais la reprise d'activités pour générer du cash à l'entreprise. Au-delà des mesures sanitaires qui sont mises en œuvre, c'est la démarche de la direction pendant la période de confinement que nous condamnons.

↳ AUXITROL

Situation au 12 Avril

Je te fais une présentation succincte qui à pour but de te préciser le contexte économique et sanitaire dans lequel nous nous trouvons actuellement, ainsi que les enjeux à court terme et à moyen terme pour le site de BOURGES.

Actuellement entre 180 et 200 salariés ont repris le travail, les équipes ont repris en 2x8 sur le secteur FE (soudure par faisceau d'électrons) pour six salariés aux horaires suivants : 5h30 12h50 - 13h30 20h50 et sur la zone soufflerie 2 personnes sont concernés qui travaillent uniquement le matin de 5h30 à 13h30.

La Direction sort le grand jeu et appelle à la responsabilité de chacun afin de tout mettre en œuvre pour assurer la fabrication des pièces que nous avons en commande afin de limiter au maximum la dégradation de la santé financière du site de BOURGES au détriment de celle de ses salariés et de leur famille.

Que nous avons encore des commandes et que nous sommes dans l'incapacité de les honorer, car la capacité de production a fortement diminuer et que nous devons rapidement augmenter les heures de production pour livrer tout ce qui est possible pour garantir notre avenir !

Quand ils disent qu'ils n'ont plus de capacité de production, c'est faux ! La quasi-totalité des agents de fabrication et Gap Leader sont présents sur le site, seul les personnes en garde d'enfant et les personnes qui présentent un risque sont absentes, soit environ une trentaine de personnes pour la production, tous secteurs compris.

Ils font tout pour rassembler le maximum de forces vives pour rattraper le retard et faire du stock sécu, cela permet aussi de rassurer les actionnaires, produire coûte que coûte comme le dit MACRON, en parallèle toutes les ressources indirectes ont été réduites au plus strict minimum pour la continuité de la production ainsi que les développements essentiels.

Et cerise sur le gâteau ... que nous allons devoir faire preuve de courage et de flexibilité dans notre quotidien pour maintenir l'activité à BOURGES.

La Direction a fait une demande auprès de la Direccte de mise en activité partielle pour une durée de 1 an. Pour le moment la Direccte ne l'a autorisée que pour une durée de six mois.
La Direction annonce également que les salariés actuellement en garde d'enfant ou en arrêt maladie, seraient indemnisés et associés au régime du chômage partiel, n'étant pas d'accord sur ce point là, à la vue du document publié par le Ministère du Travail sur les évolutions procédurales (dernière mise à jour 10 Avril 2020), je téléphonerai Mardi à Claudy MENARD, je pense qu'il est en mesure de m'éclairer sur le sujet et me. Fournir les bons renseignements.
Sur la sécurité et les moyens sanitaires mis à dispositions par la Direction, ils sont cités sur la fiche « point covid-19 ».
A partir du Lundi 13 Avril, la Direction mettra 3.000 masques FFP1 périmés depuis 2011 qu'ils ont retrouvés comme par hasard... à disposition des salariés sur la base du volontariat ? voté de façon unanime par la CFDT, cela ne m'étonne pas, elle était déjà contre la fermeture du site.
La Direction annonce aux élus qu'une commande de 10 000 masques FFP2 est en cours, qu'une première livraison de 5000 masques est prévue mi-avril et 2 autres livraisons de 2500 masques sans nous donner de date précise, ainsi qu'une commande de 40 000 masques FFP1 dans les mois qui suivent.
La situation est de plus en plus ingérable au quotidien sur le respect des consignes et de la distanciation entre salariés, ce qui crée des tensions.
La Cgt a déposé un droit d'alerte auprès de la Direction qui s'en fout ! Et dissuade les salariés d'utiliser leur droit de retrait au vu des moyens mis en œuvre, tout ça avec l'aide de la CFDT plus que complaisante en la matière, et que toute personne appelée à reprendre le travail, n'était pas une invitation mais une injonction ! Sous peine de sanction ! Voilà comme on est considéré.... De la chair à profits !!
Ils se foutent de notre gueule ! On vient seulement d'avoir « que » des masques FFP1 au bout de trois semaines, et en plus, ils sont périmés !
Pour le moment, nous n'avons pas le rapport de force, j'espère que l'on va réussir à constituer une base solide et se déployer ! Ce n'est pas facile !

AUXITROL et Métallurgie

Situation au 18 avril

Nous avons fait le point sur la lutte à Auxitrol contre le patronat de la métallurgie qui est fer de lance pour une relance de la production pour un sauvetage des profits incompatibles avec le sauvetage des vies humaines, à commencer par celles de leurs salariés.
Nous mettons en alerte tous nos syndicats : l'UIMM a signé un accord branche avec FO, CFDT, CGC... sauf la seule CGT, accord dans le dos des salariés et de leurs syndiqués confinés.
Cet accord scélérat d'union nationale pour sauver le système capitaliste à laquelle le syndicalisme réformiste a toujours répondu présent dans chaque crise (à commencer par l'union sacrée dans la guerre 14-18), vise à impulser des accords d'entreprise Macron pour faire payer aux salariés la crise sanitaire en temps de travail digne des travaux forcés, suppression de CP et RTT et non maintien de salaire à 100% alors qu'ils vont toucher des milliards par centaines d'un État à leur service prêt à nationaliser les pertes pour privatiser les profits..
A Auxitrol, qui n'est pas dans la liste des entreprises indispensables, la CGT a réussi à mettre en échec un tel accord entraînant la CFDT pourtant majoritaire et un courant de sympathie vers la CGT.
Problème majeur alors que la production est appelée à subir le manque d'approvisionnement en pièces, le patron rappelle des salariés qui sont en chômage partiel en infraction à la mesure de confinement dans ce secteur que la CGT défend bec et ongles "nos vies valent mieux que vos profits" "chair à canon, chair à patron" comme le disent nos camarades d'SKF.
Le CCM appelle tous nos syndicats et sections syndicales du Cher à intervenir auprès de la direction et information des salariés par tous moyens
1 - Pour rappeler que le droit d'alerte de la CGT et des CSE lancé au début du confinement n'est nullement levé et toujours d'actualité ; le DGI Danger Grave et Imminent est malheureusement toujours d'actualité tuant de plus en plus de salariés dans ces secteurs non indispensables.
De notre point de vue de classe, la responsabilité de l'employeur est engagée pour faute inexcusable car les moyens engagés n'assurent ni ne suffisent à garantir la sécurité et la santé des salariés face à l'épidémie. Ce que confirme le MEDEF qui par avance décline toute responsabilité quant à l'efficacité des masques rejetant la responsabilité sur les salariés.

2 - Face à la pression politique et idéologique que l'État de classe via le préfet et la Direccte fait subir à notre UD CGT en occultant le droit de retrait et le chômage partiel spécifique coronavirus, et en ne parlant que d'un retour du motif du chômage partiel pour garantir l'emploi pour cause économique, il faut réaffirmer que le droit de retrait entraînant la mise en chômage partiel est toujours en cours et qu'en aucun cas la Direccte, y compris celle du Cher, peut opposer un refus.
Il mène une campagne avec modèle de courrier de droit de retrait individuel du fait du DGI pour ceux qui sont au travail et ceux qui sont rappelés au travail.
L'employeur n'a pas le pouvoir d'imposer ni de sanctionner l'emploi des salariés qui font valoir ce droit de retrait.
Le rapport de forces gagné par le mouvement social contre les réformes est en notre faveur dans la bataille pour notre santé publique doit s'ancrer dans les entreprises.
C'est une lutte sociale et politique pour que ce soit au capital de payer sa crise et de mettre en accusation le système capitaliste-impérialiste avec lequel nous devons travailler les consciences sur la nécessité et les possibilités de rupture révolutionnaire avec ce système qui ne peut survivre qu'en sacrifiant jusqu'à notre santé sur l'autel des profits.
Avec Marx et non pas avec ses philosophes de gauche qui prônent la fin de la lutte des classes, le ressort de l'histoire est bien la lutte des classes et l'arrêt des fabrications met à nu ce qu'est le système capitaliste fondé sur l'exploitation de la classe ouvrière productrice des richesses y compris dans la reproduction du capital et des profits.

LISI Aéro Vignoux

Situation au 9 Avril

Toujours chômage partiel avec reprise sur la base du volontariat.
35% de l'effectif environ...
Avec toujours tous les moyens de sécurité sanitaire.
Pour certains collègues, c'est compliqué de travailler dans ces conditions-là.
La charge de travail est de plus en plus importante.
Apparemment, un accord vient d'être signé au niveau de l'UIMM pour obliger les salariés à poser leur C.P et cela jusqu'au 31 Octobre 2020...
Je ne comprends pas pourquoi et comment les autres Organisations Syndicales peuvent signées des accords comme ça !!
CSE Extra demain en visio pour faire le bilan de la semaine passée et de celle qui arrive.

LA POSTE

Situation au 18 avril

En ce qui concerne le secteur de la FAPT, depuis le premier jour, nous avons tracté et appelé le personnel et la direction de La Poste sur le besoin de mettre en place les gestes barrières, le port du masque, la connaissance des droits, l'acheminement des objets postaux de première nécessité (courrier urgent, presse, objets signalés ...), le maintien des bureaux de proximité notamment en zones rurales et urbaines, l'approvisionnement des DAB.
Nous avons fait appliquer le droit par l'intermédiaire du droit d'alerte du CHSCT (St Florent Courrier notamment avec la désinfection du service...).
Pour les activités des Télécom, même chose concernant les mesures "covid" et nos camarades ont fait respecter à Orange les activités essentielles (dépannage...) au lieu des activités marchandes. A Bouygues Télécom, la direction décide le chômage partiel pour la moitié de l'effectif et l'autre moitié en télétravail ou sur le site.
A Orange, la 3ème place de la CGT nationalement a permis à la direction de mettre en place des mesures imposant des RTT en avril (pour commencer), ce qui n'est pas (encore...) le cas à La Poste.
Ceci dit, malgré nos interventions, nous sommes confrontés à des directions de combat sans avoir toutes les armes à disposition… De nombreuses infractions aux gestes barrières ou au temps de travail sont constatées quotidiennement.
Je pense notamment à notre difficulté de nous rendre dans nos locaux syndicaux alors que les directions naviguent de sites en sites.

Nous sommes également volontairement entravés sur le mandatement à La Poste aux CHSCT de Bourges et St-Amand depuis plusieurs semaines.
Pour autant, nos réunions téléphonées du syndicat permettent un fonctionnement minimum au niveau de la CE ou des collectifs d'entreprises.
Pour notre syndicat, le service public doit être la priorité avec la réappropriation des activités postales et télécom au lieu de la vente frénétique des activités marchandes (colis, publicités, "silver économie").
Cela passe aussi par le besoin de maintenir voire de développer les bureaux de poste au plus près de la population.
Et pour permettre le fonctionnement de notre syndicat, nous avons besoin au plus vite d'autorisation de déplacement pour nous rendre au moins au local syndical.
Voilà brièvement résumé, la situation à la FAPT dans le Cher sachant que bien d'autres choses pourraient être développées.

✎ CONSEIL DÉPARTEMENTAL

Situation au 20 avril :

Lettre au Président du Conseil Départemental

fédération des services publics la cgt Indépendance Liberté

Cher 18

Syndicat CGT du
Conseil départemental du Cher

Bourges le 20 avril 2020

A l'attention de Monsieur le Président du Conseil départemental

Monsieur le Président,

En réponse à votre courrier du 16 avril dernier, sachez d'abord que je trouve regrettable votre position ainsi que celle de votre administration qui consiste à ne pas vouloir mettre en place un espace de dialogue au Centre Départemental de l'Enfance et de la Famille avec la CGT.

Dans votre courrier, vous citez le code du travail et vous m'indiquez qu'étant extérieur à l'établissement et pas expert agréé, ma présence au CHSCT du CDEF ne vous parait nullement obligatoire. S'il est vrai que je ne suis pas expert agréé, sachez qu'une organisation syndicale peut nommer qui elle le souhaite comme expert, ceci est régulièrement rappelé par le Conseil d'Etat aux collectivités.

Vous êtes le Président du Conseil départemental et vous avez l'obligation de respecter ce même code du travail et en particulier son article L4121.1 qui vous oblige en tant qu'employeur à prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Les agents du CDEF étant sous votre responsabilité, vous devez les mettre en œuvre.

Je vous rappelle également que le code de l'action sociale et des familles indique clairement que les enfants placés sont sous votre responsabilité. A ce titre, vous devez également tout mettre en œuvre pour assurer leur protection et leur sécurité.

A ce sujet, au nom du syndicat CGT, siégeant au Comité Technique et au CHSCT de la collectivité et du CDEF, que je représente, je vous demande officiellement de bien vouloir nous indiquer comment l'organisation du travail et les mesures de prévention de la santé sont mises en œuvre au CDEF pour les agents et pour les enfants en adéquation avec la pandémie covid-19 ?

Il a été élaboré et mis en place un PCA, puis un Plan Bleu, avec des mesures, qui, pour la CGT, ne garantissent pas à elles seules la santé et la sécurité des agents et des enfants par rapport aux risques important de contagion par le covid-19.

Pour ces raisons, afin de nous assurer de la bonne protection des agents et des enfants, veuillez nous communiquer les éléments suivants, pour chacun des sites de travail du CDEF :

- **La fiche d'évaluation des risques de contamination de chaque poste de travail, (Pas de la fiche de poste des agents, mais de l'activité réelle des agents pendant la crise, de jour comme de nuit)**

- **La fiche d'évaluation des risques de contamination de chacune des activités des enfants, (Nous parlons ici des activités réelles du quotidien pendant la crise, de jour comme de nuit) également pour celles qui sont pour le moment arrêtées,**

- **Suite à ces évaluations, les mesures collectives et individuelles mises en œuvre pour protéger les agents et les enfants,**

- **Le plan de prévention avec les mesures qui découlent de l'évaluation de ces risques et la liste des vecteurs à risque de contamination recensés, (Interne et externe)**

- **Les mesures organisationnelles et sanitaires mises en œuvre pour chacun des vecteurs identifiés,**

- **Le plan de formation des agents et des cadres pour faire face à cette crise sanitaire très grave, (Appropriation du Plan de prévention, appropriation du PCA, appropriation du Plan Bleu, appropriation des gestes barrières, appropriation des procédures sanitaires, utilisation des masques, …), suivi de la déclinaison opérationnelle du Plan de prévention, du PCA, puis du Plan Bleu, (article L4121-4 du code du travail)**

- **Le plan de formation et d'appropriation du Plan de prévention, du PCA, puis du plan bleu par les agents et les cadres qui viennent en renfort, mais aussi les fiches de missions de ces renforts, (article L4121-4 du code du travail)**

- **L'évaluation de l'organisation du travail et des protocoles sanitaires afin de les adapter au jour le jour si nécessaire,**

- **La procédure de retour à son poste de travail d'un agent ou d'un cadre malade du covid-19 après « guérison », (L'est-il vraiment et surtout, est-il non contagieux ?)**

Pour la période d'après confinement, un plan de reprise tenant compte des nouveaux risques inhérents pour les agents et les enfants devra être conçu, nous demandons à y être associés.

Pour tous ces éléments, vous voudrez bien nous communiquer également les plannings opérationnels afin que nous puissions constater de leur date de mise en œuvre.

L'inspection du travail, l'ACFI du Conseil départemental, l'ARS étant en copie de ce courrier, vous voudrez bien leur adresser également ces éléments.

Comme vous pouvez le constater, la CGT reste et restera très attentive à ce que la santé et la sécurité des agents et des enfants soient garanties.

Veuillez recevoir, Monsieur le Président, nos sincères salutations.

Pour la CGT,
Le secrétaire
Christian GEORGES

<u>Extrait du courrier du Président du Conseil Départemental du 21 avril</u>

« *Je dois vous dire que j'ai été informé ces derniers jours de courriers adressés à des cadres de la collectivité qui sont inacceptables et qui pourraient facilement devant une juridiction, s'apparenter à du harcèlement moral.*
Cette manière d'agir m'apparait intolérable et irresponsable. Il faut que les esprits s'apaisent avant que des drames humains ne les condamnent ! Nous devons faire bloc d'une manière constructive et bienveillante et harmoniser nos pratiques pour répondre aux exigences d'un bon fonctionnement du service public.
J'y veillerai personnellement sans état d'âme et sans faiblesse !
Il perdure bien des zones d'ombre sur le chemin de l'avenir et nous ne résoudrons les difficultés qu'au fil de la marche et du temps.
Il est illusoire de croire « au risque zéro » ... Il nous faut continuer d'avancer à tâtons parfois et sans certitude souvent, en s'adaptant aux aspérités du sol rencontré et en ne contribuant pas d'avantage à la pollution de l'air ambiant ».