

RESOLUTION SUR LE DEPOT D'UN DROIT D'ALERTE

A trois reprises (16 mars, 19 mars et le 26 et 27 mars), le CSE C d'ENEDIS a été convoqué sur le sujet de la crise du COVID 19.

Dès le 16 mars, la direction a décidé de **mettre en place un service minimum** en faisant appel uniquement aux salariés dont l'intervention était rendue strictement nécessaire à la réalisation des tâches relatives aux **opérations d'urgence**, justifiée par un **risque pour la sécurité des personnes ou des biens**. Cela correspondait selon le diaporama présenté au CSE-C à environ 6 300 personnes dont un peu moins de 4 000 personnes qui étaient mobilisées à travailler sur sites ou chantiers,

Pour autant, les représentants du personnel au CSE C n'avaient pas d'éclairages assez précis sur les activités liées au service minimum pas plus qu'ils en avaient sur les mesures de prévention décidées.

Les représentants du personnel au CSE C, confrontés à leur réalité locale dans leur propre CSE, ont mesuré à la fois combien il existait un décalage entre le discours très généraliste et rassurant de la direction nationale par rapport à ce qu'ils constataient sur les sites de travail quant aux mesures de prévention prises et à la mise en œuvre du service minimum depuis la période de confinement.

Face aux incertitudes et au manque de réponse persistant, le 23 mars 2020, un droit d'alerte a été déposé auprès de la direction d'ENEDIS par des élus au CSE C.

Rappelons, que l'employeur doit informer et consulter le comité social et économique sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise (article L. 2312-8 du Code du travail) tout en assurant la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (L4121-1 du code du travail) sur le fondement des principes généraux de prévention (L4121 -2 du code du travail).

Or, à ce jour, force est de constater que les missions des représentants du personnel sont mises à mal dans le respect de leur prérogatives ; que les réponses apportées à ce jour, nonobstant l'absence d'une connaissance précise par les représentants du personnel du contenu des notes applicables à dates, la direction ne peut garantir l'effectivité des mesures décidées ; que pour un grand nombre de questions posées, les représentants du personnel sont en attentes d'une instruction nationale et de précisions ultérieures.

Aussi, en lien avec les réponses apportées, nous demandons :

- De procéder à l'information du CSE du contenu des éléments de mise à jour du document unique d'évaluation des risques.
- Qu'une nouvelle version du Plan de Continuité d'Activités soit présentée au CSE avec l'ensemble des mises à jour qui ont été prises en compte suite aux instances et aux échanges avec les OS. Une description précise doit indiquer les activités essentielles à réaliser contribuant à la sécurité du réseau de distribution électrique et à la continuité de l'alimentation en électricité dans ce contexte de crise sanitaire. Il doit être listé les activités indispensables à la réalisation de ces missions.
- Des tableaux de services à jour à minima deux fois par semaine.

- En effet, nous avons été informés que des agents ont réalisés ou réalisent encore certaines interventions pouvant être différées face à l'obligation de réduire les déplacements des salariés (échecs de télé-relève de tarifs jaunes et verts, mise en service d'immeubles inoccupés avant des semaines, ...).

Concernant les autres activités non essentielles sur la DR IDF EST, qu'il soit détaillé nominativement par jour de travail :

- le nombre d'agents par métier, par service, par site de travail, en travail à distance,
- le nombre d'agents par métier, par service, par site de travail, ne pouvant travailler à distance, en confinement à leur domicile en code absence CD, ou garde d'enfant.

Au sujet des mesures de prévention mises à disposition des salariés qui travaillent sur site ou pouvant être au contact, de communiquer aux CSE les éléments suivants :

- o Le type et le nombre de masques disponibles par site de travail (chirurgical, FFP1, FFP2, FFP3, demi masque à cartouche P3). Cette information doit être à disposition du personnel par site de travail.
- o Le type de moyens mis à disposition pour désinfecter les véhicules et le matériel à usages collectifs.
- o Concernant le nombre de salariés déclarés comme « cas avérés », « cas suspects » ou « en confinement » par service et lieu de travail.
- o Les nouvelles mesures de nettoyage des locaux depuis la crise sanitaire avec les éléments de mise à jour des plans de prévention ainsi que le contenu des modifications des contrats CPA (conditions particulières d'achat) et CCTP (cahier des clauses techniques et particulières). Il en sera de même pour toutes les activités participant au service minimum par des entreprises extérieures

Concernant cette Gestion de la crise COVID-19, les élus du CSE s'attachent à faire respecter les droits des salariés et à réduire au maximum les expositions de nos collègues à des contacts potentiellement dangereux pour leur santé, celle de leurs proches et de la population.

Par ailleurs, l'employeur doit également consulter le comité social et économique en cas de modification importante de l'organisation du travail (article L. 2312-8 du Code du travail) ce qui est le cas par exemple pour les Centres d'Appel Dépannages (CAD) avec la fermeture de certains d'entre eux.

Les représentants du personnel ne peuvent se contenter d'une simple information téléphonique sans aucun support sur les modifications apportées et ce que ça engendre sur les conditions de travail, la santé et la sécurité des salariés mais aussi sur la garantie d'une disponibilité vis-à-vis des usagers.

Dans le cadre des prérogatives des représentants du personnels en terme de Santé, Sécurité et Conditions de travail et sur l'organisation du travail, les élus font face à de la communication descendante et constatent de multiples entraves au fonctionnement de ces instances, en effet :

- Les élus du CSE ne peuvent pas assurer leurs prérogatives car ils ne sont pas consultés et pas informés en toute transparence et ce de manière régulière (hormis des CSE extraordinaire à la demande de la CGT).
- Face à l'évolution de la crise sanitaire et suites aux différentes décisions gouvernementales qui ont été prises ces derniers jours, l'information/consultation du CSE sur les mesures prises en termes de prévention contre la propagation du virus aurait dû être effectué. Il est indéniable que ces évolutions et décisions ont un impact direct sur l'exercice de notre activité et sur nos organisations de travail ainsi que sur notre Santé, notre Sécurité et nos Conditions de travail.
- Le Code du travail impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la protection de la santé de son personnel. A ce titre, il doit procéder à une évaluation du risque professionnel et recueillir l'avis de l'instance.

Cette évaluation doit être renouvelée en raison de l'épidémie ; afin de réduire au maximum les risques de contagion et de contamination pendant l'exécution de son contrat de travail. Et ce, par des mesures telles que des actions de prévention, des actions d'information et de formation ainsi que la mise en place de moyens adaptés, conformément aux instructions des pouvoirs publics.

L'employeur doit prendre des mesures de prévention et veiller à leur adaptation constante pour tenir compte du changement des circonstances à savoir, dans le cas d'espèce, à l'évolution de la crise sanitaire.

Cette nouvelle évaluation doit être retranscrite dans le document unique d'évaluation des risques qui doit être actualisé pour tenir compte des changements de circonstances tout comme les plans de préventions pour les travaux ou prestations réalisés par des entreprises extérieures.

Les mesures de prévention découlant de l'actualisation du document unique d'évaluation des risques, en lien avec la médecine du travail, doivent être enfin portées à la connaissance des salariés d'ENEDIS, selon des modalités définies et sous le contrôle des représentants du personnel afin de permettre leur pleine application.

Il en est de même sur l'actualisation des plans de prévention pour les salariés des entreprises extérieures. Rappelons que pour l'élaboration des plans de prévention, les représentants du personnel sont invités aux inspections communes préalables et doivent donner un avis sur les mesures arrêtées en commun accord entre l'employeur ENEDIS (EU) et l'entreprise extérieure (EE). Or, ce n'est jamais fait dans le quotidien, pas plus dans cette période de modifications importantes quant aux mesures de protections de travailleurs.

- Sur le travail à distance (TAD) lié à la période de confinement, aucunes mesures n'ont été présentées aux représentants du personnel alors même qu'elles se justifient au regard des conséquences qu'entraîne

le confinement pour les salariés. Aussi, nous vous demandons de porter à notre connaissance les actions que vous envisagez de mener pour prévenir de risques psychosociaux.

Sur l'après de la période de confinement avec toutes les conséquences que cela a pu générer (fatigue, surmenage, risques psychosociaux ...): quelles sont les dispositions qui seront prises pour un retour en « douceur » et tendre dans le temps vers une période normale de travail y compris sur les prises de congés et notamment pendant la période des vacances scolaire de cet été ?

- Sur le refus des directions de délivrer des autorisations de déplacement aux représentants syndicaux et élus aux CSE voir à la limitation de leurs éventuels déplacements « *une autorisation dérogatoire pourra être accordée aux détachés syndicaux qui en feraient la demande* » pour mener leurs missions (enquête accident, DGI, droit de retrait d'un salarié, un accompagnement chez hiérarchique, soutien et continuité syndical des collègues et syndiqués, un choc psychologique, collègue anxieux) qui nécessitent des déplacements indispensables, n'est pas acceptable. Elle revient à subordonner l'action des RP à la seule décision de la Direction par sa justification alors même que les représentants du personnel pendant leurs temps syndical et représentatif ne sont pas sous la subordination de l'employeur. De plus, réglementairement, rien à aujourd'hui ne remet en cause la libre circulation des représentants du personnel. Il doit incomber aux élus du personnel de juger si un déplacement est nécessaire (certes en prenant en compte les préconisations qui paraissent justifier, notamment éviter au maximum tout déplacement et privilégier les contacts téléphoniques), et non à la direction d'en décider. C'est pourquoi, l'autorisation doit être donnée de manière générale pour le mandat de la même manière qu'elle est accordée au salarié. Cela est d'autant plus incompréhensif et incohérent quand il est évoqué que les visites de prévention sécurité (VHS) effectué par un hiérarchique/manager est maintenu en dehors de la campagne pendant le service minimum en soutien des équipes....Aussi, aucune réponse n'est apportée quant à la délivrance aux représentants du personnel des équipements de protection individuelles (masques, combinaison jetable, casques à visière, gel hydro-alcoolique, lingettes), la mise à disposition de véhicule professionnel pour les besoins du mandat d'élus et de représentant du personnel.

Sur l'atteinte portée au droit de retrait des salariés ou, à tous le moins, la pression exercée sur le salarié à l'exercice de ce droit à travers la note RH Questions/Réponses qui s'appuie sur une interprétation de la DGT n'est pas acceptable. Demande de reformulation

- que la Direction prétend que les gestes « barrière » sont suffisamment efficaces pour garantir la sécurité des agents alors même qu'il n'est pas démontré scientifiquement que eles gestes barrières sont une garantie suffisante pour éviter les contaminations notamment dans le milieu professionnel et que la zone de 1 voire 2 mètres est une garantie de protection étant donné qu'une personne qui n'éternue pas dans son coude peut envoyer des gouttelettes qui se déplacent en nuage sur une distance pouvant atteindre 6 mètres. Que ces questionnements et doute légitime nécessitent des mesures complémentaires qui garantissent une protection de

contamination, ce que les fiches reflexes à notre disposition à date, ne permettent pas dans leur intégralité.

Sur le défaut d'espacement des postes de travail sur les sites de travail : aucune information précise n'est communiquée aux représentants du personnel sur les mesures prises

Sur les personnels soumis aux opérations d'urgence, justifiées par un risque pour la sécurité des personnes ou des biens: les réponses apportées sur les demandes de « réserves » nécessaire de salariés mobilisables en cas de contamination d'un salarié actuellement en opération est trop évasive à ce stade sans avoir une doctrine claire. Ce qui fait porter un risque pour les salariés en place à ce stade.

Sur la gestion de l'entretien des véhicules notamment pour les engins et poids lourds avec la fermeture des garages « privé » de proximité : la réponse est que le sujet est à l'étude. A ce stade, cela ne permet pas aux représentants du personnel de mesurer de la disponibilité du parc « auto » dans le cadre du service minimum.

Sur le nettoyage des bleus, la direction persiste à faire ramener les bleus de travail à la maison alors même que le risque sanitaire n'est pas supprimé ; aucune fiche reflexe envoyée ou donnée aux agents sur le nettoyage qui doit s'effectuer au domicile du salarié après chaque opération, qui n'est pas opérant, ni réaliste et qui génère des risques importants de contamination de la famille ; que la dotation annuelle pour chaque salarié n'est pas suffisant au regard du nombre d'intervention de dépannage. Aucune décision, à titre conservatoire, n'a été prise lors de la réunion ce qui laisse les salariés et leur famille en situation de contamination, quid du stock, sur les sites de travail et au niveau de la DR IDF EST du kit amiante, existant qui comprend des combinaisons jetables ?

Pour tous les motifs évoqués dans cette présente résolution, nous décidons de déposer un droit d'alerte par les élus CGT du CSE et proposons de passer au vote de cette résolution.