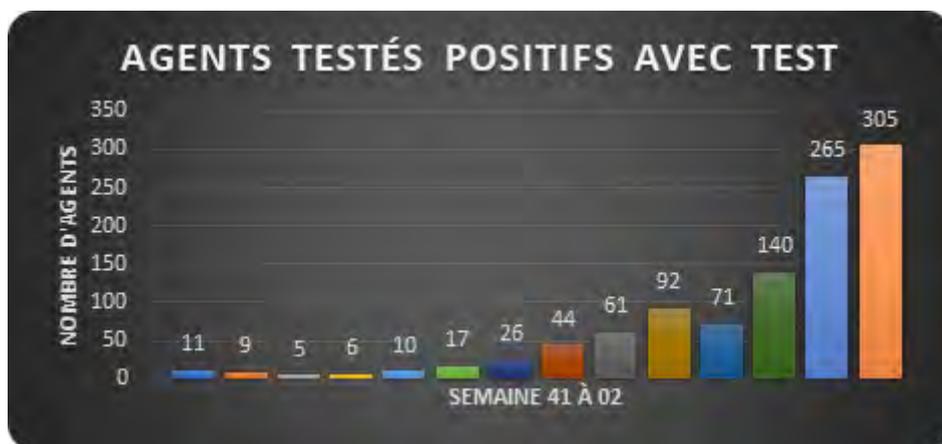


1. Déclaration liminaire CGT

sur le point « COVID-19 »

Lors des dernières CSSCT-C des 13 décembre et 03 janvier, convoquées pour la présentation des 2 derniers protocoles sanitaires en entreprise, **les OSR étaient unanimes concernant les mesures à prendre en urgence. Elles demandaient toutes la généralisation du télétravail, avec ou sans convention, afin de protéger les agents.** Nous avons essuyé un refus dogmatique de la Direction.

Le reporting hebdomadaire parle de lui-même sur cette période où la direction devait protéger ses salariés. Rappelons que c'est une de ses premières obligations légales conformément aux articles L4121-1 et 2 du Code du travail et selon les 9 principes de prévention complétés d'une obligation de moyens par une jurisprudence. Elle aura préférée maintenir ses activités lucratives pour une minorité au détriment d'une politique efficiente en matière de prévention !



Depuis le 3 janvier 2022, le protocole impose aux employeurs de fixer pour une durée de trois semaines un nombre minimal de 3 jours de télétravail par semaine pour les postes qui le permettent. Lorsque l'organisation du travail et la situation des salariés le permettent, ce nombre peut être porté à 4 jours par semaine.

C'est ce que nous demandons depuis le 13 décembre suite aux annonces liées à cette 5^e vague. Voici ce que la direction nous a répondu lors de la dernière CSSCT. **« Nous restons sur une appréciation managériale sur les emplois "télétravaillables" ! Nous ne donnerons pas de consignes la main est aux régions sur l'appréciation des emplois "télétravaillables". S'agissant des formations, aucune ne sera annulée". Donc à GRDF ».** Donc à GRDF nous continuons comme si de rien n'était !

Pour autant, GRDF n'est pas une petite entreprise. Dans la lutte contre la covid, elle a sa part à mener pour protéger ses salariés, leur famille et la population ! Cela implique qu'un certain nombre de salariés doivent télétravailler, et, que les formations garantissant le professionnalisme et habilitantes soient organisées de façon à garantir l'intégrité physique des agents concernés ! Mais cela ne pose pas de problèmes à la direction de GRDF dans la situation sanitaire actuelle.

Les résultats de cette politique de prévention lamentable ne se sont pas fait attendre ! Les chiffres parlent d'eux-mêmes : 710 agents ont été contaminés par la Covid 19 ces 3 dernières semaines. C'est 45 % de plus que sur la totalité

de la pandémie ou, à minima, depuis que les reportings hebdomadaires ont été créés en septembre 2020. De l'aveu même de la Direction, ces chiffres seraient minimisés par les régions pour éviter les remontrances.

Dans le cadre des dispositions à prendre, et non-respectées, pour lutter contre la propagation du coronavirus au sein des entreprises depuis le début de la pandémie, toutes les mesures de mise en sécurité des salariés ont été officiellement actées dans l'IRP ad-hoc, et ceci afin de garantir tout autant, la poursuite de l'activité, que la sécurité des salariés.

Pour autant, et afin d'éviter une quelconque responsabilité, l'entreprise doit remplir des conditions, et notamment **« Une obligation de moyens renforcée, ce qui veut dire qu'un employeur ne sera pas considéré responsable, s'il démontre qu'il a mis en œuvre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des personnels »**

Or depuis le début de la pandémie, des registres de traçage ont-ils été prévus dans le but de connaître le nom de tous les salariés présents chaque jour sur chaque site ? Ces registres permettraient à la direction d'informer les agents cas contact, et le cas échéant de démontrer devant qui de droit sa politique bienveillante à l'égard de ses salariés. Selon le nombre d'agents contaminés dans une période, sur chaque site, elle pourrait aussi décider de mesures spécifiques comme la fermeture du site si nécessaire, la mise en place de mesures de désinfection, etc.

Les listes des emplois télétravaillables existent-elles ? Etes-vous en capacité de démontrer que vous avez mis tout en œuvre pour protéger la santé et la sécurité de vos salariés ? Suivant le protocole, et dans le contexte actuel de reprise épidémique, **l'organisation d'un échange, dans le cadre du dialogue social de proximité, sur la mise en place ou le renforcement des mesures sanitaires au sein de l'entreprise devait être essentielle** (ex : étalement des horaires ; flux de circulation ; mise en place du télétravail etc.) C'est ce que demandait le protocole dont ces lignes sont extraites. Les relevés de position des dernières CSSCT Centrales attestent du contraire.

Il aurait fallu aussi convenir d'une gestion homogène lors de la mise en isolement des agents assurant une astreinte. Sur une même AI, on a pu constater que pour deux cas identiques, l'un a pu tenir son astreinte alors que l'autre a été isolé.

En laissant légiférer les régions, et au regard de ce dernier reporting, la direction nationale a failli dans sa politique de prévention. Ainsi, dans l'hypothèse où les salariés penseraient que leur hiérarchie aurait manqué à ses devoirs, ces contentieux pourraient être portés devant les juges. **C'est alors ces derniers, et eux seuls, qui apprécieraient si l'entreprise s'est conformée à son obligation de moyens renforcée.**

Devant l'état de propagation fulgurante du virus, nous proposons à la direction de GRDF de mettre en place ces mesures pour y faire face, afin de tenter de le freiner au mieux. En effet, pour lutter efficacement contre le virus, l'entreprise doit aussi apporter sa contribution notamment concernant :

- Maintenir le paiement des sujétions de service pour les astreintes dans le cadre d'un isolement imposé.
- Permettre aux agents qui ne peuvent télétravailler, dans le cadre de fermeture de classe de bénéficier comme à ENEDIS d'une absence autorisée sous condition avec un code spécifique et non sur leurs CA, RTT, etc.
- Réaliser un point hebdomadaire en région avec les OSR sur les sites concernés par des cas positifs et présenter les mesures mises en place.
- Mettre en place un étalement des horaires, du télétravail avec un planning de présence (horaires de présence et de départ du site ou en télétravail)
- Mettre à disposition des salariés qui le souhaitent des auto-tests en lien avec les SST et dans le respect du secret médical comme cela est permis par le protocole.

Conformément aux principes généraux de prévention en matière de protection de la santé et de sécurité au travail, le protocole rappelle que la poursuite de l'activité dans les entreprises et établissements doit être conduite par ordre de priorité, et notamment en évaluant les risques d'exposition au virus selon les 9 principes. En premier lieu, l'employeur se doit d'essayer d'éliminer le risque.

Ce protocole n'est qu'une note de cadrage qui vise à mettre les choses en perspective. Il ne vient aucunement déroger à la responsabilité de l'employeur suivant le Code du travail et les obligations en matière de prévention des risques pour la santé et la sécurité des agents dont il a la responsabilité, durant les horaires de travail, et au-delà de ces horaires pour les équipes d'astreinte.

Pour finir suivant l'évolution significative des cas positifs dans l'entreprise ces 3 dernières semaines, un REX doit être conduit afin d'expliquer cette montée exponentielle. Ce REX permettra d'identifier les modes de contamination intra/extra entreprise suivant nos principes « **d'entreprise apprenante** », **dans cette période où l'horizon est incertain suivant la note référente du 14/09/2019 (Principes et organisation du REX P2S et SI à GRDF).**

Ce REX pourrait définir de nouvelles mesures de prévention s'il y a lieu en faisant évoluer les fiches réflexes. Il favoriserait aussi la mise en place de mesures supplémentaires et particulières telles que la généralisation des masques FFP2, des PMA locaux si nécessaire afin de pérenniser les tours d'astreinte, des modes de désinfection supplémentaire, des purificateurs d'air, etc.

À Paris,

Le 20 janvier 2022