

## AU COMITÉ TECHNIQUE DU VENDREDI 24 AVRIL 2020

Ce compte rendu fait état des positions de vos représentants CGT pour chaque point à l'ordre du jour. Vos représentants CGT présents étaient : François Le Douarin, Sandrine Richel, Éric Kargès, Marion Le Denic.

**La séance a été tenue en visioconférence à cause des conditions de confinement imposées par la crise sanitaire du Covid 19.**

En introduction, le DGS a rendu hommage à tous les agents de la collectivité, dont beaucoup rencontrent des conditions de travail et de vie difficiles depuis le 16 avril.

### 1) Présentation du plan de continuité de l'activité (avis)

Comme dans la plupart des collectivités, l'employeur a préparé un plan de continuité d'activité (PCA), permettant de définir les conditions de la continuité du service public territorial à l'échelle de la ville, pendant la crise sanitaire.

Ce document avait été transmis aux représentants du personnel au début du mois d'avril, ce qui a permis qu'ils retournent leurs remarques, qu'il s'agisse de la CGT ou de la FSU ([voir notre contribution en annexe](#)).

Le document présenté en CT était donc une version « consolidée » du PCA, dans lequel certaines de nos remarques étaient prises en compte. Certains points restaient toutefois à débattre et à clarifier. C'est que nous avons fait lors de notre séance.

Nous avons reconnu la valeur du travail réalisé pour produire ce PCA, en particulier nous avons apprécié que soient détaillées les procédures sanitaires, service par service. Nous demandons que ce document, avec les annexes, soit mis à la disposition de tous les agents, en particulier, pour ceux et celles qui ne peuvent accéder au réseau.

Nous proposons que, pour chaque catégorie de services ou d'activité, des fiches plastifiées, indiquant les informations sanitaires les plus importantes, soient affichées ou accessibles de façon permanente. Cette demande a reçu un accueil favorable.

Nous avons demandé si une procédure particulière était envisagée pour les travailleurs isolés. Il nous a été répondu que, dans ce cas, le responsable doit contacter régulièrement l'agent.

À notre demande concernant l'affichage des poubelles recueillant les produits contaminés (mouchoirs, masques, etc.) au CMS, il nous est indiqué que cet affichage existe et que les conditions d'hygiène sont particulièrement strictes au CMS.

Nous souhaitons que la situation administrative des agents placés en confinement (notamment ceux qui l'ont été en raison de la fermeture de leur service) soit clarifiée. L'employeur s'est engagé à envoyer un courrier à ces agents, dans lequel il sera expliqué qu'ils ont fait l'objet d'une autorisation spéciale d'absence (ASA). La DRH nous a indiqué qu'il y avait eu quelques interrogations pour savoir comment traiter la situation des agents contractuels mais elle nous a garanti que le confinement ne changerait rien à leurs situations habituelles.

À la demande de la FSU, à laquelle nous nous associons, concernant le respect des conditions sanitaires des salariés des entreprises chargées du nettoyage des locaux, il a été répondu que les services de la ville rencontrent systématiquement ces personnels et que, si besoin, le matériel de protection est fourni par la collectivité.

Nous avons tous convenu que les conditions dans lesquelles a été mis en place le télétravail pendant la crise sanitaire, sont radicalement différentes de celles prévues par la loi, en condition normale.

De même, l'expérimentation, sur 14 volontaires, pendant une année, à raison de deux jours maximum de télétravail par semaine, engagée en fin d'année 2019, ne peut donc pas être assimilée avec la situation qui a contraint brutalement plus de quarante agents de la collectivité à travailler chez eux, de façon permanente, pendant au moins deux mois.

Le CT s'est accordé à reconnaître que la situation exceptionnelle des agents obligés au télétravail, à cause du confinement, ne pouvait en aucun cas se prolonger lorsque la situation sera revenu à la normale.

Nous proposons néanmoins que cette expérience du confinement - même si elle est particulièrement exacerbée - soit mise à contribution dans la réflexion que la collectivité a engagé sur le télétravail. Nous n'avons pas reçu de remarques négatives à cette proposition.

Le DG nous a indiqué que la mise en place de l'expérimentation avait permis aux agents locaux de s'adapter aux conditions de télétravail plus facilement que dans d'autres collectivités. Enfin, il a précisé qu'à l'exception de la DRH et de la DSI, la plupart des collègues obligés de continuer d'exercer leurs missions chez eux à cause de la crise sanitaire, avaient vu leur charge d'activité diminuer.

***Avis des représentants du personnel : favorable pour la CGT, favorable pour la FSU.***

## **2) Plan de reprise d'activité (information)**

D'ici la semaine prochaine, chaque Direction doit faire remonter auprès de la DGA ses propositions concernant les conditions de reprise d'activité dans les services dont elle la responsabilité. Il est prévu que ces informations puissent être présentées lors du CHSCT du jeudi 30 avril.

Par ailleurs, comme tout à chacun, la collectivité est tributaire des décisions gouvernementales précises concernant la reprise d'activité annoncée à partir du 11 mai. Ces décisions s'appliqueront par ordonnances et seront mises à la connaissance du public normalement, le 30 avril.

Ces décisions seront notamment de première importance pour déterminer les conditions concrètes d'ouverture des écoles, des crèches et du centre de loisir.

Plusieurs éléments d'information sur la reprise d'activité des services municipaux lilasiens, prévue à partir du 11 mai, ont été mis à la connaissance des représentants du personnel :

- Des prises de rendez-vous téléphoniques sont d'ores et déjà organisées pour certains services fortement sollicités, tels que le logement ou les affaires générales - État civil.
- Du matériel sanitaire (masques, blouses, etc.) a été commandé en grande quantité pour le personnel ; ce qui devrait permettre de faire face jusqu'en novembre.
- Deux masques lavables seront prochainement distribués à tous les agents.
- Des masques jetables seront systématiquement donnés aux usagers lors de l'accueil dans les services, ainsi que la mise à disposition de gel.
- Une convention de partenariat avec un laboratoire lilasien est en cours de finalisation afin de permettre aux agents de pouvoir effectuer un test nasal, puis, d'ici quelques temps, un dépistage sérologique.
- Le médecin de prévention pourra ordonner systématiquement un test pour les agents de la ville en situation de grossesse et les personnes présentant des symptômes du Covid 19.

Vos représentants CGT ont déclaré que l'ouverture des écoles et des crèches à compter du 11 mai semble pour le moins problématique. Nous estimons que, depuis le

16 mars, les conditions sanitaires ne sont pas suffisamment modifiées pour permettre l'accès à ces services aux agents (territoriaux et enseignants) ainsi qu'au public, dans l'application strictes des gestes barrière, y compris avec des demi-classes (ce qui pose d'ailleurs la question de savoir comment seraient gérées ces demi-classes, prises dans leur globalité).

Nous avons demandé, pour les agents qui ont contracté le COVID 19, que l'information puisse être insérée dans leur dossier médical, à des fins de pouvoir faire reconnaître cette situation, en maladie professionnelle. Pour illustrer notre propos, nous avons donné l'exemple des pathologies liées à l'amiante, dont les effets ont été révélés après plusieurs années. La DRH informe des difficultés concrètes dont relève la mise en place du recueil de telles données. Considérant le caractère confidentiel de celle-ci et donc de la question qui se pose d'un point de vue légal de mettre en application cette demande.

Nous répondons que nous ne mésestimons pas les difficultés pratiques pour mettre en place cette préconisation mais qu'il nous semble important de sensibiliser les agents sur le fait qu'ils auraient intérêt à appliquer le principe de précaution, en demandant eux-mêmes que cette information soit inscrite dans leur dossier médical.

Prenant comme exemple les effets de l'amiante sur plusieurs années, nous avons fait remarquer que les connaissances actuelles sur cette pathologie ne nous permettent pas de savoir quelles seront les conséquences de cette maladie sur l'état de santé à long terme, des personnes l'ayant contractée.

La FSU a demandé, d'une part que le télétravail puisse être reconduit au-delà du 11 mai pour les agents dont le service présentait toujours des risques sanitaires et, d'autre part, que les préinscriptions soient systématisées au centre de loisirs, sur la période d'été.

Nous convenons tous qu'un nouveau CT doit être organisé, avec comme principal point d'ordre du jour, le plan de reprise d'activité. La date du jeudi 7 mai pour tenir ce CT est validée.

### **3) Mise en place d'une prime COVID 19 (information)**

L'employeur a décidé de mettre en place le principe d'une dite « prime COVID 19 », applicable aux agents obligés d'assurer la continuité du service sur site et en télétravail, du 17 mars au 11 mai, sur la base de 43 jours ouvrés, soit 37 jours hors samedi, selon le barème suivant :

De 1 à 5 jours	200 €
De 6 à 10 jours	400 €
De 11 à 15 jours	600 €
De 16 à 20 jours	800 €
20 jours et plus	1000 €

Les montants sont indiqués pour valeur, après cotisation et défiscalisés. Cette prime concerne environ 200 agents sur la collectivité.

Nous avons demandé si un cadre réglementaire permettait de verser cette prime et si une dotation de l'État avait été versée à cette fin. Il nous a été répondu par l'affirmative à la première question et par la négative à la seconde.

### **4) Gestion des congés sur la période de confinement (information)**

Nous avons été informés que l'employeur avait décidé d'annuler toutes les demandes de report de congés, faites par les agents pendant la période de confinement.

Par ailleurs, il est précisé que, traditionnellement, pendant cette même période de l'année (du 17 avril au 11 mai), quasiment tous les agents de la collectivité prennent au moins une semaine de congés.

La décision revient donc à imposer à tous les agents qui sont restés en confinement, le décompte de cinq jours de congés sur cette période.

La décision s'applique indifféremment aux agents travaillant sur une base hebdomadaire de 37h30 et de 35h.

Les agents placés en situation de télétravail, en dehors du cadre du PCA, auront un décompte de deux jours de congés, imposés selon le même principe.

Plusieurs arguments sont donnés pour justifier cette décision :

- L'État demande d'imposer la retenue de dix jours de congés sur la période de confinement. La collectivité réduit donc de moitié la peine.
- Il sera difficile d'organiser la prise de congés dans les services, à partir de la période d'été si la collectivité maintient le report de congés non pris pendant la période de confinement.
- La ville a décidé de verser une prime et cette décision est la contrepartie financière des jours de congés imposés pendant le confinement.
- Toutes les collectivités seront dans l'obligation d'appliquer, d'une façon ou d'une autre, des mesures qui auront pour effet de réduire le nombre de jours de congés des agents qui ont été confinés.

Nous avons exprimé notre désaccord complet sur cette décision. Les agents n'ont en aucun cas décidé d'être placés en état de confinement. Ils n'ont pas choisi d'annuler leur projet de vacance pour rester chez eux. Bien souvent ils ont été contraints d'annuler des réservations sans autre contrepartie que de subir la fatigue du confinement, avec tous les problèmes physiques, psychologiques et sociaux que cela peut poser.

Nous avons été rejoints dans notre critique par une camarade de la FSU qui a fait remarquer que la décision de l'employeur donne du crédit à une vision selon laquelle le confinement serait assimilable à des prises de congés.

Nous avons regretté que ce point n'ait pas été mis à l'ordre du jour pour avis, auquel cas la CGT aurait prononcé un avis défavorable.

Nous sommes convaincus que la décision ne sera pas comprise par une partie importante du personnel et nous avons demandé qu'une explication soit donnée aux agents sur ce sujet avec la prochaine paie, en indiquant clairement que les représentants du personnel y sont opposés.

Nous avons demandé si les heures supplémentaires prises avant la période de confinement ont été honorées dans les mêmes conditions que celles prévues au moment où elles ont été engagées. Le DG nous a garanti que c'est le cas.

## **5) Points divers (Information)**

Aucun point supplémentaire n'ayant été abordé, décision a été prise de mettre un terme à cette séance.

**Les documents transmis par l'employeur aux représentants du personnel, lors des Comités Techniques, sont consultables par tous les agents qui nous en font la demande. Pour cela, venez nous rencontrer au 82 bis, avenue Pasteur, pendant nos permanences, le jeudi après-midi.**

**Toutes les permanences se tiennent de 14 à 17 heures.**



## À propos du PCA

### 1) Postulat

La situation exceptionnelle de la crise sanitaire entraîne des dispositions exceptionnelles ; notamment, le confinement (qui s'applique à tout le territoire) et l'obligation de maintenir une activité de service public territorial, cette dernière étant très profondément modifiée par rapport aux conditions ordinaires.

Toutes ces dispositions exceptionnelles deviendront donc caduques après le confinement.

### 2) Valorisation des agents de la FPT exposés pendant le confinement

Nous demandons que tous les agents ayant été obligés d'assurer la continuité du service public pendant la crise sanitaire reçoivent une prime, tel que cela a été annoncé par le gouvernement.

Une fois que la situation se sera stabilisée, pour revenir à l'état normal, nous demandons que l'employeur porte une attention toute particulière aux situations des services déjà exposés à des conditions de travail difficiles, avant la crise sanitaire, et qui ne se sont probablement pas améliorées pendant le confinement (par exemple, la DRH).

### 3) Pilotage et mise en place d'une cellule de crise (p.4)

Nous sommes étonnés de constater que le Conseiller de prévention ne fait pas partie de la cellule de crise.

Il est fait mention de la tenue de deux CHSCT (3 et 13 mars) qui se sont effectivement tenus. Nous demandons qu'un compte rendu de ces séances soit établi.

Le dernier paragraphe du point concernant les instances représentatives fait état de réunions avec la Préfecture, l'ARS, Est-Ensemble et les représentants de la Ville. Nous pensons que ce paragraphe n'a pas sa place à cet endroit du document car les représentants du personnel, participant aux instances représentatives, n'ont jamais assisté à ces réunions.

### 4) Tableau des missions par service (p. 5)

Y a-t-il une procédure établie de travailleur isolé (si oui, laquelle), lorsqu'un seul agent est sur un bâtiment ?

Serait-il possible d'avoir un état des effectifs des salariés travaillant sur la collectivité mais ne faisant pas partie de ses effectifs : sous-traitants, partenaires détachés depuis d'autres administrations, etc. ?

### 5) L'accueil au centre de santé (p. 9)

Le port systématique du masque de tout patient en pré-accueil au CMS ne devrait-il pas être envisagée, quelle que soit la réponse donnée aux trois questions ?

Dans l'hypothèse où il y aurait une rupture de stock de masques ne permettant pas de doter les agents du CMS de cet équipement, nous demandons que ces agents puissent requérir leur droit de retrait.

En particulier, la procédure de pré-accueil indique qu'il sera procédé à la prise de température de tous les patients. S'il y a rupture de stocks des thermomètres à distance (indiqué avec un délai d'attente de 2 mois, page 23) les agents devront donc rentrer en contact direct avec les patients pour la prise de température auriculaire, ce qui pose problème s'il n'y a plus de masques.

Nous appuyons la remarque de la FSU concernant les moyens mis en œuvre pour nettoyer les locaux (en particulier, le CMS) : comment s'assurer que les personnels des entreprises de nettoyage sont dotés des matériels et procédures adaptées ?

## **6) Placement des agents en ASA**

Nous voulons nous assurer qu'aucun agent ayant été placé en autorisation spéciale d'absence (ASA) n'ait été sollicité, dans ce cadre, pour effectuer, même de façon temporaire, des missions en télétravail.

Il semblerait que la plupart des agents ayant été placés en autorisation spéciale d'absence (ASA) à cause du confinement, n'ont pas reçu de document indiquant leur situation administrative.

Nous savons les difficultés auxquelles étaient exposées les collègues de la DRH et il est probable, que d'autres priorités se sont imposées que d'envoyer cette attestation.

Nous demandons, néanmoins, que ce document soit envoyé à tous les collègues placés en ASA, afin de clarifier les situations administratives.

## **7) Les congés et ARTT**

Nous demandons que soient respectés, de façon générale, tous les droits aux congés qui n'ont pu être pris pendant la période de la crise sanitaire et qu'en conséquence, ces congés non pris, à cause de la situation exceptionnelle, soient systématiquement reportés. Pouvez-vous nous confirmer que toutes les heures supplémentaires effectuées avant la période de confinement seront conservées et dûes, dans les mêmes conditions que celles prévues au moment où elles ont été effectuées.

## **8) Télétravail (p. 13)**

Nous demandons que tous les agents ayant été contraints au télétravail (hors du cadre de l'expérimentation) soient automatiquement libérés de cette obligation, une fois que la situation sera revenue à la normale.

Contrairement à ce qui est indiqué dans le document, il ne s'agit pas « d'une continuité de l'expérimentation » puisque cette dernière était basée sur le volontariat de 14 agents alors que la mise en place du télétravail a concerné 40 collègues, dans le contexte exceptionnel du confinement, avec ce caractère obligatoire, imposé par le gouvernement.

En particulier, nous nous demandons si le conseiller de prévention a été sollicité pour savoir si les agents en télétravail avaient les conditions d'équipement requises pour effectuer leurs missions à domicile (plan de travail, siège, conditions d'éclairage, installation électrique conforme...).

Il est écrit que des PC et des tablettes ont été remis, mais le document n'indique pas si, parmi les 40 collègues, certains ont utilisé leur ordinateur personnel pour travailler chez eux.

Nous demandons de réévaluer totalement la procédure de test qui a été mise en place cet hiver, pour un an, sur le télétravail.

Nous estimons qu'il faudrait profiter de cette situation exceptionnelle pour intégrer dans l'étude de l'expérimentation les remontées de tou-te-s les agent-e-s de la ville qui ont connu cette expérience du télétravail pendant la crise sanitaire.

Nous proposons que la phase d'évaluation et d'étude sur le télétravail soit prolongée le temps nécessaire pour traiter correctement ces données.

Nous proposons d'intégrer à cette étude un chapitre, à part entière, sur l'utilisation de la visioconférence en télétravail.

Nous demandons, en particulier, qu'une réflexion soit engagée sur les possibilités logicielles utilisables pour la visioconférence, dans un cadre professionnel.

Nous sommes étonnés que des solutions telles que Skype ou WhatsApp soient préconisées. Elles offrent, certes, la facilité d'être utilisées nativement sur les systèmes d'exploitation les plus répandus mais ces logiciels sont surtout utilisés pour un usage familial et privé. D'autre part, ces applications sont aussi connues pour être peu respectueuses des données privées de leurs utilisateurs.

Nous insistons pour que soit clairement marquée la distinction entre la vie privée et la vie professionnelle, notamment sur le plan logiciel. Nous sommes par ailleurs convaincus que notre employeur reste attaché au respect de la vie privée de ses agents.

Si la connexion au webmail en venait à être généralisée (par exemple, avec le télétravail), il faudrait mettre en place les conditions techniques qui évitent que le message d'alerte de sécurité (indiquant qu'il s'agit d'une connexion non sécurisée) continue de s'afficher.

Il ne nous semble pas très responsable de demander aux agents d'un service public « d'accepter le risque et de poursuivre » (et de les habituer à une telle démarche) quand un tel message d'alerte de sécurité s'affiche sur leur navigateur.

## **9) Règles d'hygiène (p. 16)**

Est-ce que les poubelles contenant les mouchoirs et les masques sont clairement identifiées pour les agents ?

## **10) Annuaire de crise (p. 19)**

Nous sommes étonnés que le Conseiller de prévention ne figure pas dans cet annuaire. Nous proposons également que soit ajouté le contact de la psychologue communiqué par mail par Mme Duchossoir.

## **11) Concernant la diffusion du PCA**

Nous demandons que le PCA soit rendu disponible auprès de tous agent-e-s, sous une forme éventuellement anonymisée, en particulier pour ceux et celles qui n'ont pas la possibilité d'accéder au réseau de la Ville.

## **12) Mise en place de CT et CHST en visioconférence pendant le confinement**

Nous n'avons pas d'opposition de principe, sur le fait de tenir un CT et un CHSCT en visioconférence.

Il est impératif de séparer les séances entre celles du CT et celles du CHSCT

Nous souhaiterions limiter les séances sur des périodes restreintes (une heure), quitte à scinder les séances.

Comme indiqué, plus haut, nous aimerions qu'une réflexion soit engagée dans la collectivité afin d'étudier d'autres solutions que Skype. Par exemple, il existe des solutions en logiciel libre telles que :

<https://www.colibris-outilslibres.org/services/visioconference-jitsi-meet/>