

**UNSA**  
info



*Syndicalisme de terrain, ensemble pour la défense des Ouvriers, Employés, Techniciens, Agents de maîtrise, Ingénieurs et Cadres.*

TDMS Brest, 13 novembre 2020



*N'hésitez pas ! Remontez-nous vos questions et vos problèmes quotidiens : l'UNSA est là POUR VOUS*

## **Spécial COVID19 - CSE Extra du 12/11 en présence de l'Inspection du Travail**

Un point a été fait sur la situation sanitaire relevée au 10 novembre, détaillant sur Brest (toutes personnes confondues du site) :

- 12 cas COVID positifs
- 9 personnes cas possibles (attente de résultat de test)
- 12 en isolement
- 38 en télétravail ou réintégration sur site en mesures barrières renforcées

Pour l'UNSA, sans cartographie des zones où sont apparus des cas confirmés de COVID, il est impossible d'assurer qu'aucun cas ne provient du lieu de travail.

L'UNSA invite toute personne étonnée par ces chiffres à venir en discuter. L'objectif est bien de s'inscrire dans une démarche constructive afin d'améliorer la prévention.

La connaissance des facteurs de transmission du COVID n'a pas évolué selon le médecin du Travail et pourtant la définition d'un cas contact a bien changé : est cas contact toute personne en contact avec une personne positive au COVID en l'absence de port de masque. Il n'y a plus de notion de durée d'exposition. Les **mesures de sanctions** évoquées dans la communication Direction DMS Brest du 3 novembre, et relayées par certains managers, s'appuient sur le **Règlement Intérieur de l'Établissement article 9 (manquement aux règles relatives à la bonne utilisation des moyens mis à disposition)**. Notons au passage que le nouveau Règlement Intérieur DMS Brest (remplaçant ceux de exTSA et exTSU de Brest) sera applicable à partir du 1<sup>er</sup> décembre. **L'UNSA dénonce ce stress supplémentaire et préconise plutôt une approche pédagogique commençant par montrer le bon exemple en suivant à la lettre les directives de l'Etat (maximisation du télétravail par exemple).**

Sachez par ailleurs qu'un Equipement de Protection Individuelle permet de protéger la personne qui le porte. Or le masque chirurgical ne permet pas à lui seul de protéger celui qui le porte, donc l'article 14 du Règlement Intérieur ne s'applique pas (exposition à une faute disciplinaire en cas d'inobservation des mesures de protection individuelle).

Rappelons également que toute absence se doit d'être justifiée (article 5 du Règlement Intérieur).

**L'UNSA reste à votre disposition pour toute question.**

La Direction a avancé avec assurance que les zones communes étaient désinfectées tous les jours sans pour autant mettre à disposition le contrat Copernic II est normalement en adéquation de la situation de pandémie. L'UNSA a par ailleurs dénoncé des défauts dans le processus de traitement d'un cas COVID (recherche et avertissement des cas contact et désinfection des zones). **Pour l'UNSA, la médecine du travail se doit d'adresser le même protocole à TOUS les travailleurs présents sur le site, qu'ils soient DMS, TGS, TS, sous-traitant, etc... Un mail ([bre.infirmierie@fr.thalesgroup.com](mailto:bre.infirmierie@fr.thalesgroup.com)) ou un numéro de téléphone doit être joignable 7j/7 afin de ne pas perdre des temps précieux pendant les week-end.**

## Les déplacements

La Direction a informé que les déplacements étaient réduits aux seules missions essentielles à la continuité d'activité et non reportables. Les analyses de risque, plans de prévention et analyses des formalités de déplacement sont menées avec le HSE et/ou le médecin du Travail.

L'UNSA, dans son rôle de défense collective et individuelle des salariés, se devait d'alerter sur les différences de mesures sanitaires entre pays et a demandé une attention particulière à la Direction, aussi bien pour les trajets (ex : avion + voiture) que pour les mesures de protection et de distanciation à l'arrivée sur lieu de travail. Citons par exemple une mission au Royaume-Uni dans le cadre de MMCM, impliquant jusqu'à 9 personnes dans un seul shelter. Il n'est pas question pour l'UNSA de faire prendre de risques de complications aux salariés, encore moins à l'international.

## Mesures gouvernementales et Télétravail

Afin de faire respecter les mesures gouvernementales, l'UNSA a adressé lundi 2 novembre un courrier à la Direction (accès au courrier en ligne).

Il est incompréhensible de constater que la Direction ne met en œuvre le télétravail que dans les proportions citées ci-après et selon un unique critère de proximité des affaires, dans la crainte d'une baisse de productivité (ou peut-être en fonction de la confiance qu'elle accorde à l'assiduité des équipes à l'aube du smart working... ?) :

⇒ 4 à 5 jours (fonctions transverses) pour 5% des salariés DMS seulement !

⇒ 1 à 3 jours de télétravail (Conception-gestion de projet) pour 55% des salariés DMS

⇒ pas de télétravail pour les salariés en Production-test

En pondérant par le nombre de jours télétravaillés et sur une hypothèse de lissage, ces mesures conduiraient à un allègement de présence sur site de 26% des salariés DMS, à compter de la semaine 47. Selon les chiffres de la Direction, aujourd'hui 1275 personnes travaillent sur site (1410 avant COVID), soit un effort supplémentaire de télétravail de 10% seulement entre fin février et début novembre. L'UNSA ne voit pas comment, sans plus d'incitation de sa part, la Direction pense atteindre son objectif déjà pas très ambitieux. Selon le retour d'expérience du printemps et les efforts de déploiement de moyens de travail à distance, DMS ne peut que très largement dépasser le nombre de télétravailleurs du 1<sup>er</sup> confinement alors restreint aux seules activités critiques et stratégiques. L'UNSA rappelle une fois de plus que la Direction d'Etablissement ne peut pas décharger sur les managers intermédiaires sa responsabilité de protection des salariés par l'utilisation massive du télétravail et donc l'allègement de la densité de personnes.

Tout salarié ayant les capacités de télétravail (moyens informatiques et activité le permettant) mais non autorisé à télétravailler est invité à se manifester auprès de l'UNSA avec la raison qui lui a été avancée.



L'Inspectrice du Travail a clairement fait connaître son avis à la Direction en CSE du 12/11, avis que la Direction a acté avant de clore la séance de CSE. L'avis de l'Inspectrice est le suivant :

Le protocole national est un ensemble de recommandations pour l'obligation de sécurité de l'employeur vis-à-vis de ses salariés. Le risque aujourd'hui est aggravé par rapport au 1<sup>er</sup> confinement, ce qui est largement le cas sur Brest. Le télétravail doit être la règle 5j semaine chaque fois que c'est possible, et maximiser le recours au télétravail malgré tout lorsque 5j ne sont pas possibles. La présence sur site pour des salariés qui sont 1 à 3 jours par semaine en télétravail, et même pour ceux qui sont 4j par semaine en télétravail, n'est pas conforme au protocole. L'Inspectrice du Travail a donc ainsi rappelé en séance le cadre posé par le Gouvernement au regard du risque et donc la règle qui s'impose (télétravail 5j semaine), précisant que le reste était dérogatoire.

**LIBRES ENSEMBLE**

**Ensemble, faisons respecter les valeurs du terrain et le potentiel de chacun.**